



**Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231**

PARTE GENERALE

16 dicembre 2022

Sommario

1	DEFINIZIONI.....	3
2	IL REGIME DI RESPONSABILITÀ A Melismelis INISTRATIVA PREVISTO A CARICO DEGLI ENTI..	4
	2.1 Il Decreto e la normativa di riferimento	4
	2.2 L'apparato sanzionatorio previsto dal Decreto.	15
	2.3 L'adozione del Modello quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa.....	17
3	ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI Melismelis	18
	3.1 Adozione del Modello e nomina dell'Organismo di Vigilanza.....	18
	3.2 Le Linee Guida Confindustria e i Principi.....	18
	3.3 Le caratteristiche del Modello.....	20
	3.4 Funzione e scopo del Modello.....	21
	3.5 Identificazione delle Attività Sensibili: attività preliminare.....	22
	3.6 Predisposizione del Modello	22
	3.7 Destinatari del Modello.	22
4	LA SOCIETÀ ED ARCHITETTURA DEL SISTEMA NORMATIVO INTERNO	23
	4.1 La Società.....	23
	4.2 La <i>corporate governance</i> di Melismelis.....	23
	4.3 Il sistema di controlli interni e gestione dei rischi.	24
	4.4 Individuazione delle Attività Sensibili e piano dei controlli.....	24
5	L'OdV.....	25
	5.1 Identificazione dell'OdV	25
	5.2 Durata in carica.....	25
	5.3 Funzione e poteri dell'OdV	26
	5.4 Poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	28
	5.5 Regole di convocazione e di funzionamento.	29
	5.6 Flussi informativi dell'OdV verso gli Organi Sociali.	30
	5.7 Flussi informativi nei confronti dell'OdV.....	31
	5.8 Modalità delle segnalazioni.....	32
	5.9 Obblighi di riservatezza.....	33
	5.10 Gestione delle segnalazioni di parte dell'OdV.....	33
	5.11 Raccolta e conservazione delle informazioni	33
	5.12 <i>Whistleblowing</i> : la tutela del Dipendente e/o del Collaboratore che segnala illeciti.....	33
6	LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO	34
	6.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti.....	34
	6.2 Informazione dei Consulenti, Partner e Fornitori	35
7	SISTEMA SANZIONATORIO	35
	7.1 Funzione del sistema sanzionatorio.....	35
	7.2 Misure nei confronti dei Dipendenti soggetti al CCNL.....	35
	7.3 Misure nei confronti dei dirigenti.....	37
	7.4 Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo	37
	7.5 Misure nei confronti dei membri dell'OdV.....	38
	7.6 Misure nei confronti dei Consulenti, Partner e Fornitori	38
8	VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO.....	38

1 DEFINIZIONI

“**Area a Rischio**” indica l’area in cui sono identificabili le attività e/o operazioni di Melismelis nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei Reati.

“**Assemblea**” indica l’assemblea dei soci di Melismelis.

“**Attività Sensibili**” indica le attività e/o operazioni di Melismelis nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei Reati.

“**CCNL**” indica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato da Melismelis.

“**CEO**” indica Massimo Melis.

“**Codice Etico**” indica il codice etico adottato da Melismelis.

“**Collaboratore**” indica ciascun soggetto che collabora a qualsiasi titolo con Melismelis.

“**Consulente**” indica ciascun soggetto che agisce in nome e/o per conto di Melismelis sulla base di un mandato ovvero che collabora con Melismelis in forza di un contratto di collaborazione di qualsiasi natura.

“**Decreto**” indica il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e successive modifiche ed integrazioni.

“**Destinatario**” indica tutti coloro ai quali si rivolge il Modello compresi i Dipendenti, i Consulenti, i Fornitori e i Partner.

“**Dipendente**” indica ciascun dipendente di Melismelis (compresi i dirigenti).

“**Enti**” indica ogni persona giuridica, società e associazione anche priva di personalità giuridica la cui responsabilità amministrativa è prevista dal Decreto.

“**Fornitore**” indica ciascun fornitore di beni e servizi di Melismelis, professionali e non, inclusi quelli di natura finanziaria.

“**Linee Guida Confindustria**” indica le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivi aggiornamenti.

“**Società**” indica MELISMELIS S.r.l., con sede legale in Milano, via Milazzo n. 10, codice fiscale e numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Milano Monza Brianza Lodi 07137460155, R.E.A. MI-1141986.

“**Modello**” indica il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto ed adottato da Melismelis.

“**Organo Amministrativo**” indica l’organo amministrativo di Melismelis, attualmente composto da due amministratori.

“**Organi Sociali**” indica l’Assemblea e l’Organi Amministrativo di Melismelis.

“**OdV**” indica l’organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.

“**PA**” indica la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.

“**Partner**” indica ciascuna controparte contrattuale di Melismelis, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di rapporto di collaborazione contrattualmente regolato (associazione temporanea d’impresa - ATI, *joint venture*, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con la Società nell’ambito delle Attività Sensibili.

“**Principi**” indica i “*Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l’attività dell’organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D.lgs 8 giugno 2001, n. 231*” elaborati di concerto dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, dall’Associazione Bancaria Italiana, dal Consiglio Nazionale Forense e da Confindustria.

“**Reati**” indica i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal Decreto e successive modificazioni.

“**Statuto dei Lavoratori**” indica la Legge 30 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni.

“**TUF**” indica il Decreto Legislativo del 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modificazioni.

Nel presente documento, salvo che risulti diversamente, i termini utilizzati nelle definizioni al singolare valgono anche per il plurale e viceversa.

2 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DEGLI ENTI

2.1 Il Decreto e la normativa di riferimento

In data 4 luglio 2001, in parziale attuazione della delega di cui all’articolo 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, è entrato in vigore il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” – pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140, del 13 giugno 2001, Serie Generale.

Scopo del Decreto è di adeguare l’ordinamento giuridico interno ad alcune convenzioni internazionali tra cui la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione in cui sono coinvolti funzionari della Comunità Europea e degli Stati Membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Il Decreto disciplina – introducendola per la prima volta nell’ordinamento giuridico nazionale – la responsabilità amministrativa degli Enti.

L'articolo 5 del Decreto sancisce, infatti, la responsabilità dell'Ente, qualora determinati Reati (reati c.d. presupposto) siano stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- (a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società 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 della stessa (ad esempio, amministratori e direttori generali);
- (b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla lettera precedente (ad esempio, dipendenti non dirigenti).

Il Decreto, pertanto, sancisce un'estensione della responsabilità derivante dalla commissione di alcuni illeciti penali, oltre alla persona fisica che ha materialmente commesso il fatto, agli Enti che hanno tratto vantaggio dalla commissione dell'illecito o nel cui interesse l'illecito è stato commesso. Il "vantaggio" e l'"interesse" rappresentano due distinti criteri di imputazione della responsabilità, potendo l'Ente essere responsabile per il sol fatto che l'illecito venga commesso nel suo interesse, a prescindere dal conseguimento o meno di un concreto vantaggio.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione ai Reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il Reato medesimo.

Ad oggi i Reati c.d. presupposto risultano quelli indicati ai successivi paragrafi da 2.1.1 a 2.1.21.

2.1.1 Reati contro la PA (articoli 24 e 25 del Decreto)

- (a) Malversazione a danno dello Stato (articolo 316-*bis* c.p.);
- (b) indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (articolo 316-*ter* c.p.);
- (c) concussione (articolo 317 c.p.);
- (d) corruzione per l'esercizio della funzione (articolo 318 c.p.);
- (e) corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (articoli 319, 319-*bis* e 321 c.p.);
- (f) corruzione in atti giudiziari (articoli 319-*ter* e 321 c.p.);
- (g) induzione indebita a dare o promettere utilità (articolo 319-*quater* c.p.);
- (h) corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (articolo 320 c.p.);
- (i) istigazione alla corruzione (articolo 322 del c.p.);
- (j) truffa a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o dell'Unione Europea o col pretesto di far esonerare taluno dal servizio militare (articolo 640, comma 2, n. 1, c.p.);

- (k) truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (articolo 640-*bis* c.p.);
- (l) frode informatica (articolo 640-*ter* del c.p.);
- (m) corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (articolo 320 c.p.);
- (n) peculato, concussione, corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri, abuso d'ufficio (articoli 314, 316, 318, 319, 321, 322, commi primo e terzo, 322-*bis*, 323, 346-*bis* c.p.);
- (o) frode nelle pubbliche forniture (articolo 356 c.p.);
- (p) esposizione di dati o notizie falsi per conseguire indebitamente, per sé o per altri, aiuti, premi, indennità, restituzioni, contributi o altre erogazioni a carico totale o parziale del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (articolo 2 della legge 23 dicembre 1986, n. 898);

2.1.2 Delitti informatici e trattamento illecito di dati (articolo 24-*bis* del Decreto)

- (a) Documenti informatici (articolo 491-*bis* c.p.);
- (b) accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (articolo 615-*ter* c.p.);
- (c) detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (articolo 615-*quater* c.p.);
- (d) diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (articolo 615-*quinqües* c.p.);
- (e) intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (articolo 617-*quater* c.p.);
- (f) installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (articolo 617-*quinqües* c.p.);
- (g) danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (articolo 635-*bis* c.p.);
- (h) danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (articolo 635-*ter* c.p.);
- (i) danneggiamento di sistemi informatici o telematici (articolo 635-*quater* c.p.);
- (j) danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (articolo 635-*quinqües* c.p.);

- (k) frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (articolo 640-*quinqüies* c.p.);
- (l) perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (articolo 1, comma 11, del Decreto Legge 21 settembre 2019, n. 105).

2.1.3 Delitti di criminalità organizzata (articolo 24-*ter* del Decreto)

- (a) Associazione per delinquere (articolo 416 c.p.);
- (b) associazioni di tipo mafioso anche straniere (articolo 416-*bis* c.p.);
- (c) scambio elettorale politico-mafioso (articolo 416-*ter* c.p.);
- (d) sequestro di persona a scopo di estorsione (articolo 630 c.p.);
- (e) associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (articolo 74 D.P.R. del 9 ottobre 1990, n. 309);
- (f) produzione, traffico e detenzione illeciti di sostanze stupefacenti o psicotrope (articolo 73 D.P.R. del 9 ottobre 1990, n. 309);
- (g) delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma 3 della legge 18 aprile 1975, n. 110 (articolo 407, comma 2, lettera a), numero 5, del codice di procedura penale);

2.1.4 Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (articolo 25-*bis* del Decreto)

- (a) Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (articolo 453 c.p.);
- (b) alterazione di monete (articolo 454 c.p.);
- (c) spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (articolo 455 c.p.);
- (d) spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (articolo 457 c.p.);
- (e) falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (articolo 459 c.p.);
- (f) contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (articolo 460 c.p.);

- (g) fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (articolo 461 c.p.);
- (h) uso di valori di bollo contraffatti o alterati (articolo 464 c.p.);
- (i) contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (articolo 473 c.p.);
- (j) introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (articolo 474 c.p.).

2.1.5 Delitti contro l'industria e il commercio (articolo 25-bis.1 del Decreto)

- (a) Turbata libertà dell'industria o del commercio (articolo 513 c.p.);
- (b) illecita concorrenza con minaccia o violenza (articolo 513-bis c.p.);
- (c) frodi contro le industrie nazionali (articolo 514 c.p.);
- (d) frode nell'esercizio del commercio (articolo 515 c.p.);
- (e) vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (articolo 516 c.p.);
- (f) vendita di prodotti industriali con segni mendaci (articolo 517 c.p.);
- (g) fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (articolo 517-ter c.p.);
- (h) contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (articolo 517-quater c.p.).

2.1.6 Reati societari (articolo 25-ter del Decreto):

- (a) False comunicazioni sociali (articolo 2621 c.c.);
- (b) fatti di lieve entità (articolo 2621-bis c.c.);
- (c) false comunicazioni sociali delle società quotate (articolo 2622 c.c.);
- (d) impedito controllo (articolo 2625 c.c.);
- (e) indebita restituzione dei conferimenti (articolo 2626 c.c.);
- (f) illegale ripartizione degli utili e delle riserve (articolo 2627 c.c.);

- (g) illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (articolo 2628 c.c.);
- (h) operazioni in pregiudizio dei creditori (articolo 2629 c.c.);
- (i) omessa comunicazione del conflitto di interessi (articolo 2629-*bis* c.c.);
- (j) formazione fittizia del capitale (articolo 2632 c.c.);
- (k) indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (articolo 2633 c.c.);
- (l) corruzione fra privati (articolo 2635 c.c.);
- (m) istigazione alla corruzione tra privati (articolo 2635-*bis* c.c.);
- (n) illecita influenza sull'assemblea (articolo 2636 c.c.);
- (o) aggio (articolo 2637 c.c.);
- (p) ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (articolo 2638 c.c.).

2.1.7 Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (articolo 25-*quater* del Decreto)

- (a) Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (articolo 270-*bis* c.p.);
- (b) assistenza agli associati (articolo 270-*ter* c.p.);
- (c) arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (articolo 270-*quater* c.p.);
- (d) organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (articolo 270-*quater*.1 c.p.);
- (e) addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (articolo 270-*quinquies* c.p.);
- (f) condotte con finalità di terrorismo (articolo 270-*sexies* c.p.);
- (g) attentato per finalità terroristiche o di eversione (articolo 280 c.p.);
- (h) atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (articolo 280-*bis* c.p.);
- (i) sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (articolo 289-*bis* c.p.).

2.1.8 Reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (articolo 25-*quater*.1 del Decreto)

Si tratta del delitto previsto dall'articolo 583-bis c.p..

2.1.9 Delitti contro la personalità individuale (articolo 25-*quinquies* del Decreto)

- (a) riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (articolo 600 c.p.);
- (b) prostituzione minorile (articolo 600-*bis* c.p.);
- (c) pornografia minorile (articolo 600-*ter* c.p.);
- (d) detenzione di materiale pornografico (articolo 600-*quater* c.p.);
- (e) pornografia virtuale (articolo 600-*quater*.1 c.p.);
- (f) iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (articolo 600-*quinquies* c.p.);
- (g) tratta di persone (articolo 601 c.p.);
- (h) acquisto e alienazione di schiavi (articolo 602 c.p.);
- (i) intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (articolo 603-*bis* c.p.);
- (j) violenza sessuale (articolo 609-*bis* c.p.);
- (k) atti sessuali con minorenne (articolo 609-*quater* c.p.);
- (l) corruzione di minorenne (articolo 609-*quinquies* c.p.);
- (m) violenza sessuale di gruppo (articolo 609-*octies* c.p.);
- (n) adescamento di minorenni (articolo 609-*undecies* c.p.).

2.1.10 Abusi di mercato (articolo 25-*sexies* del Decreto)

- (a) Reati:
 - (i) abuso di informazioni privilegiate (articolo 184 TUF);
 - (ii) manipolazione del mercato (articolo 185 TUF).
- (b) Illeciti amministrativi (*ex* articolo 187-*bis* TUF):
 - (i) abuso di informazioni privilegiate (articolo 187-*bis* TUF);
 - (ii) manipolazione del mercato (articolo 187-*ter* TUF).

2.1.11 Reati transnazionali (articolo 10, Legge 16 marzo 2006, n. 146)

- (a) Associazione per delinquere (articolo 416 c.p.);
- (b) associazione di tipo mafioso anche straniera (articolo 416-*bis* c.p.);
- (c) associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (articolo 74 D.P.R. del 9 ottobre 1990, n. 309);
- (d) associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (articolo 291-*quater* D.P.R del 23 gennaio 1973, n. 43);
- (e) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 377-*bis* c.p.);
- (f) favoreggiamento personale (articolo 378 c.p.);
- (g) disposizioni contro le immigrazioni clandestine (articolo 12 commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5 D.lgs. del 25 luglio 1998 n. 286).

2.1.12 Reati di omicidio colposo o di lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (articolo 25-*septies* del Decreto)

- (a) Omicidio colposo (articolo 589 c.p.);
- (b) lesioni personali colpose (articolo 590, terzo comma, c.p.).

2.1.13 Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (articolo 25-*octies* del Decreto)

- (a) Ricettazione (articolo 648 c.p.);
- (b) riciclaggio (articolo 648-*bis* c.p.);
- (c) impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (articolo 648-*ter* c.p.);
- (d) auto-riciclaggio (articolo 648-*ter*.1 c.p.).

2.1.14 Reati in materia di violazioni del diritto d'autore (articolo 25-*novies* del Decreto)

- (a) protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (articolo 171, comma 1, lettera a-*bis*) e comma 3, della Legge del 22 aprile 1941, n. 633);
- (b) protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (articolo 171-*bis* della Legge del 22 aprile 1941, n. 633);

- (c) protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (articolo 171-*ter* della Legge del 22 aprile 1941, n. 633);
- (d) protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (articolo 171-*septies* della Legge del 22 aprile 1941, n. 633);
- (e) protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (articolo 171-*octies* della Legge del 22 aprile 1941, n. 633);
- (f) protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (articolo 174-*quinqües* della Legge del 22 aprile 1941, n. 633).

2.1.15 Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 25-*decies* del Decreto)

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 377-*bis* c.p.).

2.1.16 Reati ambientali (articolo 25-*undecies* del Decreto)

Si tratta di reati previsti dal codice penale e da leggi speciali. Segnatamente, in relazione alla commissione dei reati previsti dal codice penale:

- (a) inquinamento ambientale (articolo 452-*bis* c.p.);
- (b) disastro ambientale (articolo 452-*quater* c.p.);
- (c) delitti colposi contro l'ambiente (articolo 452-*quinqües* c.p.);
- (d) traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (articolo 452-*sexies* c.p.);
- (e) attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (articolo 452-*quaterdecies* c.p.).
- (f) uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (articolo 727-*bis* c.p.);
- (g) distruzione o deterioramento di *habitat* all'interno di un sito protetto (articolo 733-*bis*);

Con riferimento ai reati previsti dal Decreto Legislativo del 3 aprile 2006, n. 152 “*Norme in materia ambientale – Sanzioni penali*”:

- (h) scarichi sul suolo (articolo 103);
- (i) scarichi nel sottosuolo e nelle acque sotterranee (articolo 104);

- (j) scarichi in reti fognarie (articolo 107);
- (k) scarichi di sostanze pericolose (articolo 108);
- (l) attività di gestione di rifiuti non autorizzata (articolo 256);
- (m) bonifica dei siti (articolo 257);
- (n) violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (articolo 258);
- (o) traffico illecito di rifiuti (articolo 259);
- (p) attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (articolo 260, commi 1 e 2);
- (q) sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (articolo 260-bis, commi 6, 7 e 8);
- (r) reati in materia di emissioni (articolo 279, comma 5);
- (s) sanzioni penali in materia di scarichi di acque reflue industriali (articolo 137).

In relazione alla commissione dei reati previsti dalla Legge 150/1992 *“Disciplina dei reati relativi all’applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, nonché norme per la commercializzazione e la detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l’incolumità pubblica”*:

- (t) importazione, esportazione o riesportazione, vendita, detenzione ai fini di vendita, trasporto ecc. in violazione di quanto previsto dal Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni, per gli esemplari appartenenti alle specie elencate nell’allegato A del Regolamento medesimo e successive modificazioni (articolo 1 commi 1 e 2);
- (u) importazione, esportazione o riesportazione di esemplari, sotto qualsiasi regime doganale, senza il prescritto certificato o licenza (ecc.) in violazione di quanto previsto dal Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni, per gli esemplari appartenenti alle specie elencate negli allegati B e C del Regolamento medesimo e successive modificazioni e salvo che il fatto costituisca più grave reato (articolo 2 commi 1 e 2);
- (v) detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili provenienti da riproduzioni in cattività che costituiscano pericolo per la salute e per l’incolumità pubblica, salvo quanto previsto dalla Legge 157/1992 (articolo 6);
- (w) falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni al fine di acquisizione di una licenza o di un certificato, di uso di certificati o licenze falsi o alterati (reati c.p. richiamati dall’articolo 3-bis).

In relazione alla commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo del 6 novembre 2007, n. 202 “Attuazione della direttiva 2005/35/CE relativa all’inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni”:

- (x) inquinamento colposo (articolo 9);
- (y) inquinamento doloso (articolo 8).

2.1.17 Delitto di impiego di cittadini di stati terzi il cui soggiorno è irregolare (articolo 25-duodecies del Decreto)

- (a) Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (articolo 12 del Decreto Legislativo del 25 luglio 1998, n. 286);
- (b) impiego di cittadini di Stati terzi il cui soggiorno è irregolare (articolo 22, comma 12 e 12-bis del Decreto Legislativo del 25 luglio 1998, n. 286).

2.1.18 Delitti legati al razzismo e xenofobia (articolo 25-terdecies del Decreto):

Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (articolo 604-bis c.p. – articolo 3, comma 3-bis Legge n. 654 del 13 ottobre 1975).

2.1.19 Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (articolo 25-quaterdecies del Decreto):

- (a) Frode in competizioni sportive (articolo 1 della Legge del 13 dicembre 1989, n. 401);
- (b) esercizio abusivo di attività di giuoco o scommessa (articolo 4 della Legge del 13 dicembre 1989, n. 401).

2.1.20 Reati tributari (articolo 25-quinquiesdecies del Decreto):

- (a) Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (articoli 2 e 2 bis del Decreto Legislativo 10 marzo 2000, n. 74, cui si riferiscono anche i successivi rimandi);
- (b) dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (articolo 3);
- (c) dichiarazione infedele (articolo 4);
- (d) omessa dichiarazione (articolo 5);
- (e) emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (articolo 8);
- (f) occultamento o distruzione di documenti contabili (articolo 10);
- (g) indebita compensazione (articolo 10-quater);

(h) sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte (articolo 11).

2.1.21 Contrabbando

- (a) contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (articolo 282);
- (b) contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (articolo 283);
- (c) contrabbando nel movimento marittimo delle merci (articolo 284);
- (d) contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (articolo 285);
- (e) contrabbando nelle zone extra-doganali (articolo 286);
- (f) contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (articolo 287);
- (g) contrabbando nei depositi doganali (articolo 288);
- (h) contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (articolo 289);
- (i) contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (articolo 290);
- (j) contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (articolo 291);
- (k) contrabbando di tabacchi lavorati esteri e circostanze aggravanti (articoli 291-*bis* e 291-*ter*);
- (l) associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (articolo 291-*quater*);
- (m) altri casi di contrabbando (articolo 292).

2.2 L'apparato sanzionatorio previsto dal Decreto.

Sotto il profilo sanzionatorio, per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista a carico della persona giuridica l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per le ipotesi di maggiore gravità è prevista anche l'applicazione di sanzioni interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'esclusione da finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Le sanzioni previste dal Decreto a carico degli Enti sono, dunque:

- (a) sanzioni pecuniarie;
- (b) sanzioni interdittive;

- (c) confisca del prezzo o del profitto del reato;
- (d) pubblicazione della sentenza di condanna.

Le sanzioni pecuniarie si applicano ogniqualvolta venga accertata la responsabilità dell'Ente e sono determinate dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote". Il giudice penale, nell'ambito di un minimo e di un massimo di quote indicate dal legislatore per ciascun reato, nonché del valore da attribuire ad esse, stabilisce l'ammontare delle sanzioni pecuniarie da irrogare all'Ente.

Le sanzioni interdittive possono trovare applicazione per alcune tipologie di reato e per le ipotesi di maggior gravità. Si traducono nell'interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale; nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; nel divieto di contrattare con la PA (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio); nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli concessi; nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia:

- (e) risarcito il danno o lo abbia riparato;
- (f) eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);
- (g) messo a disposizione dell'autorità giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato;
- (h) eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi Reati.

La durata delle sanzioni interdittive non può essere inferiore ai tre mesi, né eccedere i due anni.

L'applicazione di esse è prevista solo per alcuni dei Reati specificamente indicati nel Decreto.

Condizione per la comminazione delle sanzioni interdittive è il ricorrere di uno dei seguenti presupposti:

- (i) che l'Ente abbia tratto dal Reato un profitto di rilevante entità e, al contempo, che il Reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale o, se commesso da soggetti sottoposti, che la commissione del Reato sia stata agevolata da carenze del modello organizzativo; ovvero, in alternativa,
- (j) che vi sia stata reiterazione del Reato.

Nella scelta della sanzione interdittiva applicabile il giudice deve attenersi agli stessi criteri già indicati più sopra per le misure pecuniarie. In particolare, è richiesto che la sanzione interdittiva abbia il carattere della specificità, ossia abbia ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente. Fra le varie misure interdittive, quella della sospensione dall'esercizio dell'attività non può esser comminata se non quando

l'irrogazione di ogni altra sanzione risulti inadeguata. È anche possibile che più sanzioni interdittive vengano applicate congiuntamente. Nei casi in cui sussistono i presupposti per comminare una sanzione interdittiva che comporta l'interruzione dell'attività dell'Ente, se l'Ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può comportare un grave pregiudizio per la collettività, ovvero se l'interruzione dell'attività, date le dimensioni dell'Ente e le condizioni economiche del territorio sul quale si trova, può avere rilevanti ripercussioni sull'occupazione, è previsto che il giudice possa, in luogo della sanzione interdittiva, disporre che l'attività dell'Ente continui sotto la guida di un commissario per un periodo pari alla durata della sanzione che sarebbe stata inflitta.

Le misure interdittive sono, in linea di principio, temporanee. Tuttavia, nel caso in cui una stessa persona giuridica venga condannata per almeno tre volte nei sette anni successivi all'interdizione temporanea dall'attività e se ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità, il Decreto prevede la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

Durante le more del procedimento penale, su richiesta del pubblico ministero, il giudice può disporre alcune delle misure interdittive descritte sopra in via cautelare. Ciò è possibile in presenza di gravi indizi circa la sussistenza della responsabilità dell'Ente e di fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi altri illeciti della stessa indole di quello per cui si procede. Le misure cautelari non possono avere durata superiore a un anno. Anche in sede cautelare è possibile che in luogo delle sanzioni interdittive si disponga il commissariamento dell'Ente per tutto il tempo della durata della sanzione che sarebbe stata applicata.

La confisca consiste nell'acquisizione del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato o nell'acquisizione di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato: non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del reato che può restituirsi al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna.

La pubblicazione della sentenza può essere inflitta quando all'Ente è applicata una sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale ed è inoltre pubblicata sul sito *internet* del Ministero della Giustizia.

2.3 L'adozione del Modello quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa.

L'articolo 6 del Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto qualora l'Ente dimostri:

- (a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, un modello idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi;
- (b) di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, nonché di curare il loro aggiornamento;
- (c) che le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto modello;

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

Il Decreto prevede, inoltre, che – in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei Reati – il modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

- (e) individuare le aree a rischio di commissione dei Reati;
- (f) prevedere o fare rinvio a specifici protocolli che regolino la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali in relazione ai Reati da prevenire;
- (g) individuare le risorse finanziarie idonee ad implementare un sistema di organizzazione tale da prevenire la commissione dei Reati;
- (h) prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello;
- (i) configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

3 ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI MELISMELIS

3.1 Adozione del Modello e nomina dell'Organismo di Vigilanza

Con determina dell'Organo Amministrativo del 16/12/2022, Melismelis ha adottato il Modello e nominato l'OdV, cui è attribuito il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

3.2 Le Linee Guida Confindustria e i Principi.

Il Decreto dispone che il Modello può essere adottato, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria.

Nella predisposizione del Modello, Melismelis si è ispirata alle Linee Guida Confindustria e ai Principi quali utile strumento di orientamento per l'interpretazione e l'analisi delle implicazioni giuridiche ed organizzative derivanti dall'introduzione del Decreto.

I punti fondamentali individuati dalle Linee Guida Confindustria per la costruzione dei modelli possono essere così sintetizzati:

- (a) individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati;
- (b) predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo sono individuate nei seguenti strumenti:

- (i) Codice Etico;
- (ii) sistema organizzativo;
- (iii) procedure aziendali;
- (iv) poteri autorizzativi e di firma;
- (v) sistemi di controllo e gestione;
- (vi) comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- (c) verificabilità, documentabile, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- (d) documentazione dei controlli;
- (e) previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- (f) individuazione dei requisiti dell'OdV, riassumibili come segue:
 - (i) autonomia;
 - (ii) indipendenza;
 - (iii) professionalità;
 - (iv) continuità di azione;
- (g) obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza.

Resta inteso che la scelta di non adeguare il Modello ad alcune indicazioni di cui alle Linee Guida Confindustria o alla *best practice* applicata non inficia la validità dello stesso. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della Società, ben può discostarsi dalle indicazioni contenute o rappresentate dagli strumenti operativi di riferimento che, per loro natura, hanno carattere generale.

La predisposizione del Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie, suddivise in differenti fasi qui di seguito descritte, tutte finalizzate alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in linea e ispirato, oltre che alle norme contenute nel Decreto, anche ai contenuti e suggerimenti dettati dalle Linee Guida Confindustria e alla *best practice* italiana in materia.

In particolare, i Principi propongono una precisa metodologia da adottare per la predisposizione del Modello, che prevede:

- (h) una fase preliminare, durante la quale si compirà:
 - (i) l'effettuazione di un *check-up* aziendale, volto all'acquisizione di informazioni anche documentali rappresentative e descrittive della struttura, della organizzazione e della concreta gestione dell'Ente (il tutto tenendo traccia tramite compilazione di verbali);
 - (ii) la verifica del *risk assessment* in ottica 231, per accertare la presenza ed il funzionamento di opportuni presidi che garantiscono la conformità delle attività (*policy* aziendali, regole formali, principi di comportamento e azioni di controllo);
 - (iii) l'individuazione della soglia di rischio accettabile e *gap analysis*: solo se il livello di rischio verificato è considerato superiore a quello accettabile, sarà necessario intervenire attraverso operazioni di *risk reduction / risk mitigation*;
- (i) in seguito alla fase preliminare, l'elaborazione del Modello, sempre seguendo le linee guida e perseguendo:
 - (i) l'integrazione tra Modello e altri sistemi aziendali di gestione e controllo, in quanto questi, ove già presenti, non sostituiscono mai il Modello;
 - (ii) l'individuazione delle Attività Sensibili nel cui ambito possono essere effettivamente commessi dei Reati;
 - (iii) l'integrazione dei controlli, mediante la verifica che le componenti siano tra loro coordinate e interdipendenti e che il Modello nel suo complesso sia a sua volta integrato nel piano organizzativo della Società al fine di garantire un assetto unitario;
 - (iv) la tracciabilità di ogni processo per la quale ogni azione sia riscontrabile e verificabile;
 - (v) la segmentazione dei processi in modo tale che nessuno di questi venga gestito da un unico individuo al fine di incrementare il livello di controlli.

3.3 Le caratteristiche del Modello.

Gli elementi che il presente Modello possiede sono:

- (a) l'efficacia: l'efficacia di un modello organizzativo dipende dalla sua idoneità in concreto ad elaborare meccanismi di decisione e di controllo tali da eliminare – o quantomeno ridurre significativamente – l'area di rischio da responsabilità. Tale idoneità è garantita dall'esistenza di meccanismi di controllo preventivo e successivo idonei ad identificare le operazioni che possiedono caratteristiche anomale, e atti a segnalare le condotte rientranti nelle aree di rischio e gli strumenti di tempestivo intervento nel caso di individuazione di siffatte anomalie. L'efficacia di un modello organizzativo, infatti, è anche funzione dell'efficienza degli strumenti idonei ad identificare "*sintomatologie da illecito*";
- (b) la specificità: la specificità di un modello organizzativo è uno degli elementi che ne connota l'efficacia.

È necessaria una specificità connessa alle aree a rischio, così come richiamata dall'articolo 6, comma 2 lettera a) del Decreto, che impone un censimento delle attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati. È altrettanto necessaria una specificità dei processi di formazione delle decisioni dell'Ente e dei processi di attuazione nei settori "sensibili", così come previsto dall'articolo 6, comma 2 lettera b) del Decreto. Analogamente, l'individuazione delle modalità di gestione per la gestione delle risorse finanziarie, l'elaborazione di un sistema di doveri d'informativa, l'introduzione di un adeguato sistema disciplinare sono obblighi che richiedono la specificità delle singole componenti del modello. Il modello, ancora, deve tener conto delle caratteristiche proprie, delle dimensioni dell'Ente e del tipo di attività svolte, nonché della storia dell'Ente medesimo; e

- (c) l'attualità: riguardo a tale aspetto un modello è idoneo a ridurre i rischi da reato in quanto sia costantemente adattato ai caratteri della struttura e dell'attività d'impresa.

3.4 Funzione e scopo del Modello.

Melismelis è consapevole del valore che può derivare da un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione dei Reati da parte dei propri Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti, Partner e Fornitori.

Inoltre, la Società è consapevole che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello migliorano il sistema di *corporate governance*, in quanto limitano il rischio di commissione dei Reati e consentono di beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto.

Pertanto, scopo del presente Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante l'individuazione di Attività Sensibili e dei principi di comportamento che devono essere rispettati dai Destinatari del Modello. A tal fine, viene di seguito individuata e descritta la costante attività dell'OdV finalizzata a garantire il rispetto del sistema organizzativo adottato e la vigilanza sull'operato dei suoi Destinatari, anche attraverso il ricorso ad idonei strumenti sanzionatori, sia disciplinari che contrattuali.

I principi contenuti nel presente Modello sono volti, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del Reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata da Melismelis perché contraria alle norme di deontologia cui essa s'ispira e ai suoi interessi, anche quando apparentemente la Società potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a Melismelis di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del Reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare nei Dipendenti, negli Organi Sociali, nei Consulenti, nei Partner, nei Fornitori e in tutti coloro che operano nell'ambito delle Attività Sensibili la consapevolezza di poter determinare – in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) – illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per sé stessi, ma anche per la Società.

A tal riguardo, le procedure aziendali già adottate e quelle di futura emanazione, così come i principi procedurali indicati nel presente Modello, si caratterizzano per:

- (a) separazione all'interno di ciascun processo tra il soggetto che lo inizia e/o lo esegue ed il soggetto che lo controlla;
- (b) tracciabilità di ciascun passaggio rilevante del processo, sia cartaceo che elettronico;
- (c) adeguato livello di formalizzazione.

3.5 Identificazione delle Attività Sensibili: attività preliminare

Per l'identificazione delle Attività Sensibili si è proceduto:

- (a) all'esame preliminare della documentazione aziendale, tra cui a titolo esemplificativo: visura camerale della Società, organigramma societario, statuto sociale, documentazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro (DVR, nomina RSPP, nomina medico competente), contratti (clienti, Fornitori);
- (b) alle interviste ai soggetti chiave della struttura aziendale mirate all'approfondimento delle Attività Sensibili e del controllo sulle stesse.

Sulla base dell'analisi sopra descritta, la Società ha individuato – insieme ai propri Consulenti legali ed aziendali – le proprie Attività Sensibili relativamente alla situazione aziendale esistente (*as-is analysis*), nonché le azioni di miglioramento (*gap analysis*) da attuare nell'ambito delle stesse sia a livello di procedure interne che di requisiti organizzativi al fine di pervenire alla definizione del Modello.

3.6 Predisposizione del Modello

Il presente Modello è così composto:

- (a) una “Parte Generale”, contenente l'insieme delle regole e dei principi generali dettati dal Modello;
- (b) una “Parte Speciale”, contenente le diverse categorie di Reato applicabili alla Società in ragione dell'attività dalla stessa svolta.

3.7 Destinatari del Modello.

Le regole contenute nel presente Modello si rivolgono:

- (a) alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società;
- (b) alle persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della Società stessa;
- (c) a tutti i Dipendenti della Società sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui sopra;
- (d) ai Consulenti, Partner, Fornitori, procuratori e, in genere, ai terzi che operano in nome o per conto o comunque nell'interesse della Società.

Il Modello ed i contenuti dello stesso sono comunicati ai Destinatari con modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza, secondo quanto indicato al successivo paragrafo 6 della presente Parte Generale, pertanto, i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di correttezza e diligenza derivanti dal rapporto giuridico da essi instaurato con la Società.

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico, pur presentando il primo, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al Codice Etico.

4 LA SOCIETÀ ED ARCHITETTURA DEL SISTEMA NORMATIVO INTERNO

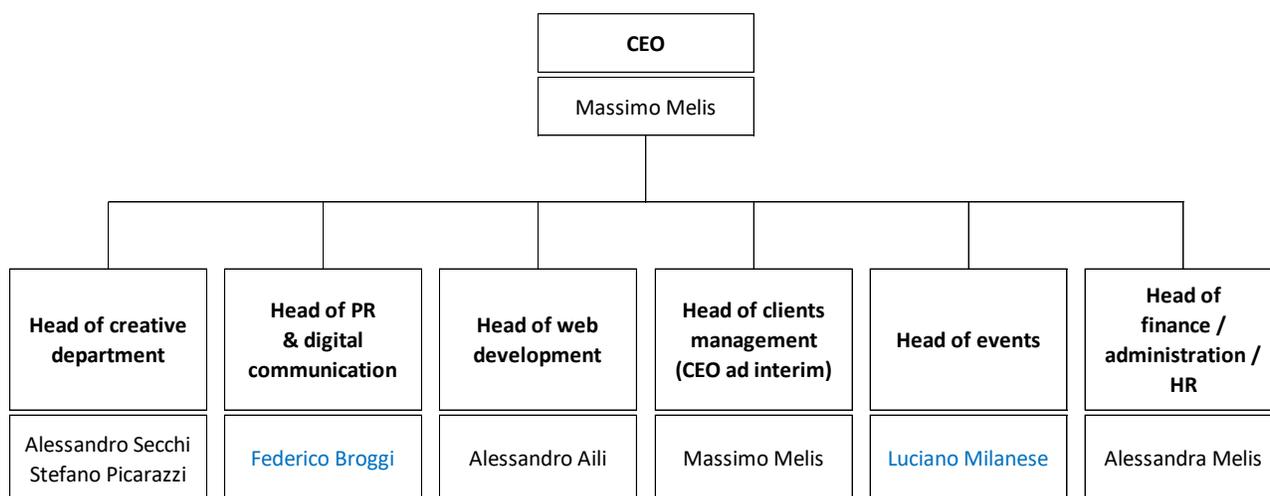
4.1 La Società

Melismelis è una società costituita nel 1983, che ha per oggetto le attività di comunicazione alle aziende: (i) ideazione, declinazione e realizzazione di campagne pubblicitarie *offline* e *online*; (ii) progettazione di strategie di *marketing*; (iii) ideazione di nomi e marchi; (iv) progettazione grafica e studio di progetti di comunicazione sul punto vendita *offline* e *online*; ideazione e produzione di materiali grafici, espositivi e atti alla promozione; (v) acquisto e vendita di spazi pubblicitari; (vi) ideazione e gestione di progetti di *social media* e di *digital pr*; (vii) strategia e gestione di attività di ufficio stampa e *pr*; (viii) ideazione, realizzazione e gestione di progetti digitali quali ad esempio siti *web*, *landscape page*, *app*, ecc.; (ix) ideazione, realizzazione e gestione di eventi sia per la comunicazione interna sia rivolti al pubblico; (x) ideazione e realizzazione di materiali audiovisivi; (xi) organizzazione di attività promozionali sul territorio e organizzazione di concorsi promozionali. Melismelis ha inoltre per oggetto l'attività editoriale e ogni prestazione di servizi ad essa attinente, nonché la distribuzione delle opere realizzate.

La Società opera in Italia ed ha la sua base operativa in Milano.

4.2 La *corporate governance* di Melismelis.

Il vertice aziendale è rappresentato dal CEO, cui riportano i responsabili dei dipartimenti secondo lo schema organizzativo qui di seguito rappresentato:



Le regole di *governance* della Società sono definite nello Statuto.

4.3 Il sistema di controlli interni e gestione dei rischi.

Il sistema di controllo interno adottato dalla Società è rappresentato dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati.

La responsabilità del sistema di controllo interno compete all'Organo Amministrativo e all'OdV che provvede a fissarne le linee di indirizzo e a verificarne periodicamente l'adeguatezza e l'effettivo funzionamento, assicurandosi che i principali rischi aziendali vengano identificati e gestiti in modo corretto.

4.4 Individuazione delle Attività Sensibili e piano dei controlli.

L'analisi dei rischi condotta ai fini dell'adozione del Modello ha consentito l'individuazione delle principali Aree a Rischio della Società e delle connesse Attività Sensibili.

Si rinvia alle singole Parti Speciali del presente Modello per la descrizione analitica delle singole Attività Sensibili relative a ciascuna categoria di Reato.

L'OdV ha il potere di individuare eventuali ulteriori attività a rischio che – a seconda dell'evoluzione legislativa o dell'attività della Società – potranno essere comprese nel novero delle Attività Sensibili.

I profili di rischio inerenti ai Reati previsti dal Decreto non ricompresi nella Parte Speciale si reputano complessivamente presidiati dalle disposizioni di cui al Modello e dai principi di cui al Codice Etico ovvero non applicabili alla Società.

5 L'OdV.

5.1 Identificazione dell'OdV

Ai sensi dell'articolo 6, lettera b) del Decreto, condizione indispensabile per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa è l'attribuzione ad un organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Sul tema, le Linee Guida Confindustria, interpretando le disposizioni del Decreto, suggeriscono l'individuazione in un organo interno alla struttura della Società, caratterizzato da *autonomia, indipendenza, continuità di azione*, nonché in possesso di *professionalità e onorabilità* adeguate al ruolo.

5.2 Durata in carica.

L'OdV è nominato dall'organo amministrativo mediante apposita deliberazione: a tal riguardo, al momento della nomina devono essere forniti adeguati chiarimenti in merito alla professionalità dei suoi componenti, il cui *curriculum vitae* deve essere allegato al relativo verbale.

Alla scadenza dell'incarico, l'OdV potrà continuare a svolgere le proprie funzioni e ad esercitare i poteri di propria competenza, come in seguito meglio specificati, sino alla nomina dei nuovi componenti da parte dell'organo amministrativo.

Al fine di garantire i requisiti di indipendenza e di autonomia, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica, i componenti (ovvero, in caso di unico membro, il componente) dell'OdV:

- (a) non devono rivestire incarichi esecutivi o delegati all'interno dell'organo amministrativo della Società;
- (b) non devono svolgere funzioni con poteri di tipo esecutivo;
- (c) non devono intrattenere significativi rapporti d'affari con la Società, con società da essa controllate o ad essa collegate, salvo il rapporto di lavoro subordinato o l'eventuale appartenenza al collegio sindacale, né intrattenere significativi rapporti d'affari con gli eventuali amministratori muniti di deleghe (amministratori esecutivi);
- (d) non devono avere rapporti con o far parte del nucleo familiare degli amministratori esecutivi, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado;
- (e) non devono risultare titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni nel capitale della Società;
- (f) devono avere e mantenere i requisiti di onorabilità.

I componenti dell'OdV sono tenuti a sottoscrivere, all'atto della nomina, una dichiarazione attestante l'esistenza dei requisiti di indipendenza di cui sopra e, comunque, a comunicare immediatamente all'Organo

Amministrativo e agli altri componenti dell'OdV (nel caso di organismo collegiale) l'insorgere di eventuali condizioni ostative e/o la perdita delle condizioni di cui sopra.

Rappresentano ipotesi di decadenza automatica le incompatibilità di cui alle precedenti lettere da (a) ad (e), le circostanze di cui alla lettera (f), la sopravvenuta incapacità e la morte; fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, il/i membro/i dell'OdV non può/possono essere revocato/revocati dall'organo amministrativo della Società se non per giusta causa.

A tal proposito, rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca, a titolo meramente esemplificativo:

- (g) Pomessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, lettera d) del Decreto, risultante una sentenza di condanna, passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del Decreto ovvero da una sentenza di patteggiamento;
- (h) la violazione degli obblighi di riservatezza di cui al successivo paragrafo 5.8;
- (i) la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificato motivo;
- (j) grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti;
- (k) in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, le eventuali dimissioni o licenziamento.

In casi di particolare gravità, l'organo amministrativo potrà comunque disporre la sospensione dei poteri dell'OdV e procedere alla nomina di un organismo *ad interim*.

In caso di dimissioni o di decadenza automatica di un membro effettivo dell'OdV, quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva Organo Amministrativo, che prenderà senza indugio le decisioni del caso.

L'OdV si intende decaduto se viene a mancare, per dimissioni o altre cause, la maggioranza dei componenti. In tal caso, l'Organo Amministrativo provvede a nominare nuovi componenti.

5.3 Funzione e poteri dell'OdV

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- (a) sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, dei Consulenti, dei Partner e dei Fornitori;
- (b) sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- (c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Su di un piano più operativo, all'OdV sono affidati i compiti di seguito riportati.

(d) Aggiornamenti, potestà normativa, segnalazioni:

- (i) suggerire e promuovere l'emanazione di disposizioni procedurali attuative dei principi e delle regole contenute nel Modello;
- (ii) interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative, segnalando all'Organo Amministrativo le possibili aree di intervento;
- (iii) valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, segnalando all'Organo Amministrativo le possibili aree di intervento;
- (iv) indicare nella relazione annuale all'organo amministrativo di cui al paragrafo 5.6 le opportune integrazioni, ad esempio, ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita) per introdurre alcuni accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto;
- (v) indicare nella relazione annuale all'organo amministrativo di cui al paragrafo 5.6 l'opportunità di emanare particolari disposizioni procedurali attuative dei principi contenuti nel Modello, che potrebbero non essere coerenti con quelle in vigore attualmente nella Società, curando altresì il coordinamento delle stesse con quanto esistente.

(e) Verifiche e controlli:

- (i) condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili.
- (ii) in ottemperanza a quanto previsto nel calendario annuale delle attività dell'OdV, effettuare periodiche verifiche mirate su determinate operazioni o specifiche attività poste in essere da Melismelis, soprattutto nell'ambito delle Attività Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di *reporting* agli Organi Sociali deputati;
- (iii) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse o tenute a disposizione degli Organi Sociali (si veda in dettaglio il successivo paragrafo 5.6);
- (iv) coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale (sia cartacea sia informatica) che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal *management*: (1) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre Melismelis al rischio di commissione di uno dei Reati; (2) sui rapporti con Consulenti, Partner e Fornitori che operano per conto della Società nell'ambito di Attività Sensibili;

- (v) attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine;
 - (vi) sollecitare l'attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello anche tramite l'emanazione o proposizione di disposizioni (normative e/o informative) interne.
- (f) Formazione:
- (i) definire i programmi di formazione per il personale e il contenuto delle comunicazioni periodiche da effettuarsi in favore di Dipendenti e Organi Sociali, finalizzate a fornire ai medesimi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al Decreto;
 - (ii) monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria per una sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso.
 - (iii) far predisporre ed aggiornare con continuità tutte le informazioni relative al Decreto, al Codice Etico ed al Modello.
- (g) Sanzioni: coordinarsi con il *management* aziendale per valutare o proporre l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti, fermo restando la competenza di quest'ultimo – e in particolare degli incaricati della gestione delle risorse umane – in merito alla decisione e all'irrogazione dei medesimi.

5.4 Poteri dell'Organismo di Vigilanza.

L'OdV *ex lege* ha autonomi poteri di iniziativa e controllo ai fini di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento sulla struttura aziendale ovvero poteri sanzionatori, poteri questi che sono demandati ai competenti Organi Sociali o alle funzioni aziendali competenti.

Tenuto conto delle peculiarità delle attribuzioni e degli specifici contenuti professionali richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'OdV sarà costantemente supportato anche da tutti i dirigenti e dal *management* della Società. In capo a questi ultimi, nell'ambito delle rispettive funzioni e nei limiti delle deleghe assegnate, ricade una responsabilità primaria per quanto concerne: (1) il controllo delle attività e delle aree di competenza; (2) l'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti sottoposti alla loro direzione; (3) la tempestiva e puntuale informazione verso l'OdV su eventuali anomalie, problematiche riscontrate e/o criticità rilevate.

L'OdV potrà richiedere ai dirigenti o, qualora tale funzione non fosse prevista dall'organigramma, ai quadri, specifiche attività di controllo sul corretto e preciso funzionamento del Modello.

Tutti i soggetti coinvolti all'interno della struttura aziendale sono tenuti a vigilare ed informare l'OdV sulla corretta applicazione del presente Modello, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze operative.

L'OdV può avvalersi, ogni qualvolta lo ritenga necessario, nell'espletamento della propria attività di vigilanza e di tutto quanto previsto nel presente Modello, della collaborazione di ulteriori risorse, prescelte nell'ambito delle varie funzioni aziendali, senza limitazioni di tempo e di numero.

L'autonomia e l'indipendenza che necessariamente devono connotare le attività dell'OdV hanno reso necessario introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno. Pertanto, le decisioni in merito a trasferimento o sanzioni relative all'OdV e ai suoi membri, allorquando essi siano Dipendenti della Società, sono attribuite alla competenza esclusiva dell'organo amministrativo, sentito, laddove necessario, il responsabile delle risorse umane.

L'Organo Amministrativo conferisce all'OdV i seguenti poteri:

- (a) potere di accedere a tutti i documenti e a tutte le informazioni relative alla Società;
- (b) potere di avvalersi di tutte le strutture della Società, che sono obbligate a collaborare, di revisori e di Consulenti esterni;
- (c) potere di raccogliere informazioni presso tutti i Destinatari del presente Modello, in relazione a tutte le attività della Società;
- (d) potere di richiedere, attraverso i canali e le persone appropriate, la riunione con L'Organo Amministrativo per affrontare questioni urgenti;
- (e) potere di richiedere ai titolari delle funzioni aziendali di partecipare, senza potere deliberante, alle sedute dell'OdV;
- (f) potere di avvalersi di Consulenti esterni ai quali delegare circoscritti ambiti di indagine o attività. A tale proposito, l'organo amministrativo dovrà approvare ogni anno un *budget* di spesa per l'OdV, il quale ne potrà disporre liberamente in relazione alle proprie attività attraverso le strutture aziendali preposte, salvo richieste integrazioni per eventuali necessità sopravvenute;
- (g) potere di proporre, sulla base delle verifiche di cui sopra, l'aggiornamento del Modello medesimo laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso.

5.5 Regole di convocazione e di funzionamento.

L'OdV può disciplinare con specifico regolamento le modalità del proprio funzionamento, sulla base delle specifiche di seguito riportate:

- (a) l'OdV si riunisce (ovvero in caso di organismo monocratico si reca presso la Società) con cadenza semestrale e la relativa documentazione deve essere distribuita almeno 3 giorni prima della seduta;
- (b) le sedute potranno tenersi di persona ovvero per video o teleconferenza (o in combinazione);

- (c) l'Organo Amministrativo ha la facoltà di richiedere, in caso di comprovate esigenze, che l'OdV si riunisca in qualsiasi momento;
- (d) in caso di organismo collegiale, per la validità delle sedute è richiesto l'intervento della maggioranza dei membri in carica;
- (e) l'OdV delibera all'unanimità dei presenti; in caso di mancanza di unanimità, le decisioni sono prese a maggioranza assoluta dei presenti e, in tal caso, viene data immediata informativa all'Organo Amministrativo;
- (f) i verbali delle sedute riportano tutte le decisioni prese dall'organo e riflettono le principali considerazioni effettuate per raggiungere la decisione; tali verbali sono conservati dall'OdV nel proprio archivio.

5.6 Flussi informativi dell'OdV verso gli Organi Sociali.

L'OdV riferisce agli Organi Sociali in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

L'OdV:

- (a) con cadenza semestrale, informa l'Organo Amministrativo della Società in merito all'attività svolta;
- (b) con cadenza annuale, informa l'Organo Amministrativo della Società in merito all'attività svolta nell'anno in corso, nonché in relazione ad eventuali criticità (e spunti per il miglioramento), sia con riferimento a comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello;
- (c) immediatamente, informa l'Organo Amministrativo della Società, al verificarsi di situazioni straordinarie e/o in caso di segnalazioni ricevute che rivestano il carattere dell'urgenza.

L'OdV predispose annualmente una relazione scritta per l'Organo Amministrativo, ove sia contenuta:

- (d) un'analisi sintetica di tutta l'attività svolta nel corso dell'anno (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche di cui al successivo paragrafo 8 e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili, ecc.);
- (e) il piano di attività previsto per l'anno successivo.

L'Organo Amministrativo della Società ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV che, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione di questi ultimi per motivi urgenti.

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti in Società per diversi profili specifici.

In aggiunta a quanto sopra previsto la Società adotta un'apposita procedura al fine di meglio precisare i flussi di informazione da e verso l'OdV.

5.7 Flussi informativi nei confronti dell'OdV

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, dei Consulenti, dei Partner e dei Fornitori in merito ad eventi che potrebbero ingenerare la responsabilità di Melismelis ai sensi del Decreto.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- (a) i Dipendenti e gli Organi Sociali devono segnalare all'OdV le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati;
- (b) i Dipendenti con la qualifica di dirigente hanno l'obbligo di segnalare all'OdV anche le violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel presente Modello di cui vengano a conoscenza;
- (c) i Consulenti, i Partner e i Fornitori, sono tenuti ad effettuare le segnalazioni con le modalità e nei limiti previsti contrattualmente.

Le segnalazioni devono essere eseguite, in forma scritta, con le seguenti modalità:

- (a) dai Dipendenti, al superiore gerarchico, che provvederà a indirizzarle verso l'OdV. In caso di mancata canalizzazione verso l'OdV da parte del superiore gerarchico o comunque nei casi in cui il Dipendente si trovi in una situazione di disagio psicologico nell'effettuare la segnalazione al superiore gerarchico, la segnalazione potrà essere fatta direttamente all'OdV, che potrà tenere in considerazione anche le denunce anonime, purché sufficientemente circostanziate e tali da risultare credibili a suo insindacabile giudizio;
- (b) da Consulenti, Partner e Fornitori, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di Melismelis, la cui segnalazione dovrà essere trasmessa direttamente all'OdV.

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

In ogni caso, Melismelis garantisce i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed assicura 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.

Oltre alle segnalazioni sopra descritte, gli Organi Sociali, i Dipendenti e, nei modi e nei limiti previsti contrattualmente, i Consulenti, i Partner e i Fornitori devono obbligatoriamente ed immediatamente trasmettere all'OdV le informazioni concernenti:

- (a) i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati, qualora tali indagini coinvolgano Melismelis o i suoi Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti, Partner, Fornitori;
- (b) le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i

provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello.

In ogni caso devono essere trasmesse all'OdV, da parte delle funzioni aziendali che operano nell'ambito delle Attività Sensibili, le informazioni relative:

- (a) alle risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse poste in essere per dare concreta attuazione al Modello (attività di monitoraggio, *report* riepilogativi dell'attività svolta, ecc.);
- (b) le eventuali anomalie riscontrate nello svolgimento delle proprie attività.

In ogni caso, qualora uno dei soggetti sopra indicati non adempia agli obblighi informativi di cui al presente paragrafo 5.7, allo stesso sarà irrogata una sanzione disciplinare che varierà a seconda della gravità dell'inottemperanza agli obblighi sopra menzionati e che sarà comminata secondo le regole indicate nel paragrafo 7 del presente Modello.

L'OdV, inoltre, ha il diritto di richiedere informazioni in merito al sistema di deleghe adottato da Melismelis, secondo modalità dallo stesso stabilite.

In aggiunta a quanto sopra previsto, la Società adotta un'apposita procedura al fine di meglio precisare i flussi di informazione da e verso l'OdV.

5.8 Modalità delle segnalazioni

Qualora uno dei Dipendenti desideri effettuare una segnalazione tra quelle sopra indicate, dovrà riferire al suo diretto superiore (o al suo riporto), il quale canalizzerà la suddetta segnalazione all'OdV. Qualora la segnalazione non dia alcun esito, ovvero nel caso in cui il Dipendente lo preferisca, la segnalazione potrà essere effettuata direttamente nei confronti dell'OdV.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

Per ciò che concerne i Consulenti, i Partner, i Fornitori e gli Organi Sociali, potranno fare le segnalazioni di cui al precedente paragrafo 5.7 direttamente all'OdV.

Le segnalazioni dovranno essere inviate all'Organismo di Vigilanza secondo una delle seguenti modalità:

- (a) a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento indirizzata all'Organismo di Vigilanza presso Melismelis S.r.l., via Milazzo n. 10, 20121 Milano;
- (b) a mezzo *e-mail*, all'indirizzo di posta elettronica ordinaria organismodivigilanza@melismelis.it.

5.9 Obblighi di riservatezza

I componenti dell'OdV 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'OdV si astengono, altresì, dall'utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli di cui al precedente paragrafo 5.4 e comunque per scopi non conformi alle funzioni proprie di un organismo di vigilanza, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

L'inosservanza di tali obblighi costituisce giusta causa di revoca della carica.

5.10 Gestione delle segnalazioni di parte dell'OdV

L'OdV, in caso di ricezione di una segnalazione ai sensi del paragrafo 5.8 che precede, provvede senza indugio a verificarne la fondatezza attraverso qualsiasi attività che ritenga opportuna, compresa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati nel rispetto, in ogni caso, del principio di riservatezza.

Nell'attività di gestione e verifica della fondatezza della segnalazione, l'OdV potrà avvalersi della collaborazione delle competenti strutture aziendali.

Nel caso in cui, all'esito dell'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, l'OdV provvederà, tenuto conto della natura della segnalazione, a:

- (a) comunicare l'esito dell'accertamento al soggetto responsabile della struttura aziendale a cui appartiene l'autore della violazione accertata, per i provvedimenti di competenza, ivi compresi i provvedimenti disciplinari ove ne sussistano i relativi presupposti;
- (b) comunicare l'esito dell'accertamento al vertice societario per consentire ogni ulteriore azione che si rendesse necessaria al fine di tutelare gli interessi della Società;
- (c) ove pertinente, suggerire alla Società la presentazione di denunce alle autorità competenti.

5.11 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione raccolta e ogni *report* ricevuto o preparato dall'OdV sono conservati per 10 (dieci) anni in un apposito archivio tenuto dall'OdV stesso in formato cartaceo e/o elettronico.

5.12 *Whistleblowing*: la tutela del Dipendente e/o del Collaboratore che segnala illeciti

Le segnalazioni di cui al precedente paragrafo 5.8 e, in generale, tutte le segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordati, o di violazioni (anche presunte) del Modello, di cui i Dipendenti e/o Collaboratori siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, rientrano nell'alveo delle disposizioni normative previste in materia di *whistleblowing*.

È vietato, pertanto, porre in essere atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante (o *whistleblower*) per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, in ossequio alle disposizioni normative di cui all'articolo 6, comma 2-*bis*, del Decreto.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che abbiano effettuato delle segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di relativa competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale.

A tal riguardo si precisa che, in conformità alle disposizioni vigenti, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è da ritenersi nullo, come allo stesso modo sono nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante medesimo.

L'onere della prova grava sul datore di lavoro, il quale dovrà dimostrare che, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ovvero sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi (diretti o indiretti) sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, tali misure siano fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Eventuali violazioni delle misure a tutela del *whistleblower* o segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave saranno sanzionate in conformità alle disposizioni di cui al successivo paragrafo 7.

6 LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

6.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è preciso obiettivo di Melismelis quello di garantire una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute, sia alle risorse già presenti in Società sia a quelle future.

Il livello di conoscenza è realizzato con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

6.1.1 La comunicazione iniziale.

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutti i Dipendenti presenti in azienda al momento della sua adozione.

Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato un *set* informativo composta da (copia del Modello, del Decreto, del Codice Etico).

6.1.2 La formazione.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno i Destinatari funzioni di rappresentanza della Società.

6.2 Informazione dei Consulenti, Partner e Fornitori

Relativamente ai Consulenti, ai Partner e ai Fornitori, gli stessi devono essere informati al momento della stipula del relativo contratto, anche attraverso la previsione di specifiche clausole contrattuali, che Melismelis ha adottato il presente Modello e il Codice Etico e quali sono i principi fondamentali a cui gli stessi si ispirano e le conseguenze in caso di loro violazione.

7 SISTEMA SANZIONATORIO

7.1 Funzione del sistema sanzionatorio

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di adeguata efficacia deterrente) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende effettiva l'azione di vigilanza dell'OdV e ha lo scopo di garantirne l'efficace attuazione.

La definizione di tale sistema sanzionatorio costituisce, infatti, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera e), del Decreto, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione del sistema sanzionatorio e dei relativi provvedimenti 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 Decreto.

Il presente capitolo contiene la descrizione delle misure sanzionatorie adottate dalla Società in caso di violazione del Modello da parte dei Destinatari, in coordinamento con il sistema disciplinare di cui al CCNL applicato da Melismelis, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori.

7.2 Misure nei confronti dei Dipendenti soggetti al CCNL

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti Dipendenti, esse saranno irrogate nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 7 Statuto dei Lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente, e cioè le norme pattizie di cui al CCNL.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

In particolare, si prevede che:

- (a) incorre nei provvedimenti di rimprovero verbale o scritto il lavoratore che violi le procedure interne e/o le regole previste dal presente Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte,

ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento delle Attività Sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;

- (b) incorre nel provvedimento della multa sino a tre ore di lavoro il lavoratore che violi più volte le procedure interne e/o le regole previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento delle Attività Sensibili, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate;
- (c) incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione sino a tre giorni il lavoratore che nel violare le procedure interne e/o le regole previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento delle Attività Sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse di Melismelis, arrechi danno alla Società o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda;
- (d) incorre nel provvedimento del licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle Attività Sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un Reato o di un illecito, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio;
- (e) incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello ovvero adottando, nell'espletamento delle Attività Sensibili, un comportamento palesemente non conforme alle prescrizioni del presente Modello, determini la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei suoi confronti.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate saranno applicate in relazione:

- (f) all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- (g) al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- (h) alle mansioni del lavoratore;
- (i) alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- (j) alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

È fatta salva la possibilità per la Società di chiedere il risarcimento dei danni derivante dalla violazione del Modello da parte del dipendente. Tale risarcimento, ove eventualmente richiesto, sarà commisurato:

- (k) al livello di responsabilità del dipendente autore dell'illecito;
- (l) al grado di intenzionalità del comportamento del dipendente;
- (m) all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- (n) alla gravità degli effetti della condotta censurata, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta (ai sensi e per gli effetti del Decreto) a seguito della commissione della violazione.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri conferiti dall'organo amministrativo della Società e, pertanto, responsabili ultimi della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte sono i soggetti aziendali a ciò delegati, i quali commineranno le sanzioni su eventuale segnalazione dell'OdV, sentito, ove opportuno, anche il parere del superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

È in ogni caso attribuito all'OdV, in collaborazione con le funzioni aziendali preposte, il compito di verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del Decreto.

7.3 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di Dipendenti che ricoprano la qualifica di dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso, la Società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicabile, tra cui la risoluzione del rapporto di lavoro.

7.4 Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo

In caso di violazione del Modello da parte dell'Organo Amministrativo, l'OdV informa prontamente l'Assemblea, affinché provveda ad assumere le opportune iniziative.

In caso di accertata violazione da parte dell'organo amministrativo della Società, sono applicabili le seguenti misure:

- (o) censura/richiamo formale;
- (p) revoca della carica.

La misura di cui al precedente punto (p) dovrà essere in ogni caso applicata alla stregua del combinato disposto degli articoli 2475 e 2383 c.c..

7.5 Misure nei confronti dei membri dell'OdV

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri dell'OdV informeranno immediatamente l'Organo Amministrativo, il quale prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico ai membri dell'OdV che hanno violato il Modello e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi ovvero la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

7.6 Misure nei confronti dei Consulenti, Partner e Fornitori

Ogni violazione da parte di Consulenti, Partner e Fornitori delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei Reati, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte dell'autorità giudiziaria delle misure previste dal Decreto.

8 VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO

Oltre all'attività di vigilanza che l'OdV svolge continuamente sull'effettività del Modello (e che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti effettivi dei Destinatari ed il Modello stesso), l'organismo periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello di prevenire la commissione dei Reati.

Tale attività si concretizza, tra le altre cose, in una verifica a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi o negoziati da Melismelis in relazione alle Attività Sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello.

Inoltre, con verifiche a campione, viene svolta una *review* di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV, degli eventi considerati rischiosi e della consapevolezza dei Dipendenti e degli Organi Sociali rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'impresa.

Per le verifiche l'OdV si avvale, di norma, anche del supporto di quelle funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto del *report* annuale di cui al paragrafo 5.6. In particolare, in caso di esito negativo delle verifiche espletate, l'OdV esporrà, nel piano relativo all'attività per l'anno successivo, le proposte di miglioramenti da attuare.