

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001

PARTE GENERALE

MANGINI S.r.l.

Approvato dal Consiglio di

Amministrazione con delibera del 29.4.2022

<b>INFORMAZIONI SUL DOCUMENTO</b>	
<i>Approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 29.4.2022</i>	
<i>Aggiornato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del</i>	
<i>Aggiornato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del</i>	
<i>Aggiornato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del</i>	
<i>Aggiornato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del</i>	
<i>Aggiornato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del</i>	

Approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 29.4.2022					
2					

## INDICE

1. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA
4. FORMAZIONE, INFORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO
5. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO
6. ADEGUATEZZA DEL MODELLO E VERIFICHE PERIODICHE

## 7. PARTI SPECIALI

(Parte Speciale A, Parte Speciale B, Parte Speciale C, Parte Speciale D, Parte Speciale E, Parte Speciale F, Parte Speciale G, Parte Speciale H, Parte Speciale I, Parte Speciale J, Parte Speciale K, Parte Speciale L, Parte Speciale M, Parte Speciale N, Parte Speciale O).

## 8. ALLEGATI

### Codice Etico

**Allegato I – Disposizione organizzativa – Individuazione delle funzioni aziendali responsabili;**

**Allegato II – Modulo di segnalazione.**

## Definizioni

**“Attività Sensibili”** o **“Aree a rischio”**: le attività e/o le aree della Società nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei Reati.

**“Canali di segnalazione”**: uno o più canali che consentono ai soggetti indicati dall’art. 5, comma 1, lett. a) e b), D.Lgs. n. 231/2001, di presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del suindicato Decreto, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell’identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

**“Canali di segnalazione alternativi”**: uno o più canali idonei a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante.

**“Check lists”** e **“Questionari sul Controllo Interno (ICO)”**: interviste di dettaglio aventi la finalità di identificare i soggetti responsabili dei processi e delle attività potenzialmente a rischio, con l’obiettivo di delineare un quadro esaustivo della realtà aziendale.

**“Codice Etico”**: insieme di norme comportamentali adottate dalla Società unitamente al presente documento.

**“Consulenti”**: i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione.

**“Destinatari”**: gli Organi Sociali della Società.

**“D.Lgs. 231/2001”** o il **“Decreto”**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e sue successive modifiche o integrazioni.

**“Internal auditing”**: attività professionale di consulenza e assistenza nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

**“Mangini S.r.l.”** o **“Società”** o **“Ente”**: Mangini S.r.l.

**“Linee Guida”**: le Linee Guida per la costruzione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successive modifiche e/o integrazioni.

**“Modello”**: il Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001.

**“Operazione Sensibile”**: operazione o atto che si colloca nell’ambito delle Attività Sensibili.

**“Organo Amministrativo”**: gli Amministratori della Società.

**“Organi Sociali”**: l’Assemblea della Società, nonché i rispettivi membri.

**“Organismo di Vigilanza”** o **“OdV”**: l’organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello, nonché al relativo aggiornamento.

**“P.A.”**: la pubblica amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio (ad es. i concessionari di un pubblico servizio).

**“Partner”**: le controparti contrattuali della Mangini S.r.l., quali ad esempio i fornitori, sia persone fisiche che persone giuridiche, con cui la Società addivenga a una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, ove destinati a cooperare con la Società nell’ambito delle Attività Sensibili.

**“Piattaforma Whistleblowing”**: uno dei canali di comunicazione che permette a dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori dell’organizzazione e ogni altro soggetto terzo che abbia una relazione con la società di inviare, anche in forma anonima, segnalazioni su violazioni, presunte o conosciute, di leggi o regolamenti applicabili, del Codice Etico e/o del Modello.

**“Protocollo”**: procedura specifica per la prevenzione dei reati e per l’individuazione dei soggetti coinvolti nel processo aziendale.

**“Reati”**: le fattispecie di reato cui si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni e integrazioni (definite, anche, “Reati Presupposto”).

**“Risk assessment”**: processo sistematico di valutazione dei rischi potenziali (nella commissione dei reati) da parte dell’ente.

**“Stakeholders”**: soggetti che entrano in contatto con la Società, portatori di autonomi interessi da rispettare e da valorizzare (all'interno di questa categoria sono compresi i soci, i collaboratori-dipendenti, i clienti, la comunità e il mercato).

**“Whistleblower”**: dipendente o collaboratore a qualsiasi titolo della Mangini S.r.l., compreso il personale delle imprese appaltatrici o a contratto, fornitori, consulenti, tirocinanti e, in generale, gli stakeholders, testimone di un illecito o di un'irregolarità appresi nell'ambito lavorativo, che decide di segnalarlo a un organo interno all'azienda o ad altra autorità, al fine di prevenire pericoli per l'ente di appartenenza o per la comunità.

**“Whistleblowing”**: strumento di derivazione anglosassone che regola giuridicamente la tutela dei dipendenti di un'organizzazione (pubblica o privata) che segnalano fatti illeciti addebitabili ad altri membri dell'organizzazione a soggetti o organismi appositamente designati, senza correre il rischio di subire per ciò ripercussioni nell'ambito lavorativo.

## PARTE GENERALE

### 1. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO: IL DECRETO LEGISLATIVO n. 231/01

#### 1.1 Introduzione

Con il Decreto Legislativo n. 231, dell'8 giugno 2001, riguardante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”* (di seguito, anche, il “Decreto” o il “D.Lgs. 231/2001”), entrato in vigore il successivo 4 luglio, è stata introdotta la responsabilità amministrativa - penale anche per le persone giuridiche.

La *ratio* del Decreto è quella di introdurre nel nostro ordinamento un regime di responsabilità delle persone giuridiche (di seguito gli “Enti”) per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio delle stesse: responsabilità che va ad aggiungersi a quella della persona fisica che ha materialmente commesso l'illecito.

Nello specifico, il D.Lgs. 231/01 prevede:

- l'introduzione della responsabilità amministrativa da reato per gli enti e per le società;
- un elenco di reati per i quali l'ente può essere ritenuto responsabile;
- l'attribuzione della responsabilità nel caso di reato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero in posizione subordinata;
- l'esclusione della responsabilità dell'ente nei casi in cui l'autore abbia commesso il reato nell'esclusivo interesse proprio o di terzi;
- un catalogo di sanzioni;
- la competenza del giudice penale.

#### 1.2. Le fattispecie di reato

I reati per i quali l'Ente può essere ritenuto responsabile ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e ss. mm. e ii. sono i seguenti:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (quali corruzione, peculato, concussione, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica, induzione indebita a dare o promettere utilità, traffico di influenze illecite ecc., artt. 24 e 25) che, a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 14.7.2020, n. 75, pubblicato in Gazzetta Ufficiale del 15 luglio 2020 e recante *“Attuazione della direttiva UE 2017/1371 relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale”* (cd. “Direttiva PIF”), avvenuta il 30.07.2020, sono stati ampliati mediante la ricomprensione di ulteriori fattispecie (per un'esposizione più puntuale si rimanda alla Parte Speciale A del presente Modello);
- reati contro la fede pubblica (quali reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, art. 25-bis);
- reati societari (quali false comunicazioni sociali, falso in prospetto, illecita influenza sull'assemblea, aggio, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, art. 2635 c.c. corruzione tra privati, ecc., art. 25-ter);
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- reati contro la personalità individuale (quali lo sfruttamento della prostituzione, la pornografia minorile, la tratta di persone, la riduzione e mantenimento in schiavitù, ecc., art. 25-quinquies);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, previste nell'art. 25-quater.1;
- reati e illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25-sexies);
- reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);



### 1.3. Gli autori del reato

Secondo il D.Lgs. 231/01, l'ente è responsabile per i reati commessi, a suo vantaggio o nel suo interesse, 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 dell'ente stesso (cd. soggetti in posizione apicale, v. art. 5, primo comma, lett. a, D.Lgs. 231/2001);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (cd. soggetti sottoposti all'altrui direzione, v. art. 5, primo comma, lett. b, D.Lgs. 231/2001).

Di contro, la società non può essere chiamata a rispondere qualora le persone indicate abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, secondo comma, D.Lgs. 231/2001).

In proposito, appare opportuno segnalare che, all'interno delle Linee Guida da ultimo aggiornate nel mese di giugno 2021 (v. successivo paragrafo 1.7), Confindustria ribadisce come il concorso nel reato possa rilevare ai fini della responsabilità della società anche nell'ipotesi del cosiddetto concorso dell'*extraneus* nel reato "proprio"<sup>5</sup>. Pertanto, il dipendente che concorre con un pubblico ufficiale nella commissione di un reato nell'interesse o a vantaggio della società può rispondere a titolo di concorso dell'*extraneus* nel reato "proprio" commesso dal pubblico ufficiale in caso di: (i) consapevolezza della funzione di pubblico ufficiale del soggetto contattato; (ii) consapevolezza dell'antigiuridicità della condotta richiesta; (iii) partecipazione attiva alla concretizzazione della condotta stessa<sup>6</sup>.

### 1.4. L'interesse o il vantaggio per le società

Condizione essenziale per ipotizzare la responsabilità dell'Ente è che il reato sia stato posto in essere – dai soggetti in posizione apicale, ovvero da coloro che sono sottoposti all'altrui direzione – "*nell'interesse o vantaggio della Società*" e non "*nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*" (art. 5, primo e secondo comma, D.Lgs. 231/2001).

Pertanto, deve ritenersi che la responsabilità ricorra non solo ove il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio – patrimoniale o meno – per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di un simile risultato, il fatto-reato si sia comunque realizzato nell'interesse della Società.

La Relazione governativa di accompagnamento al Decreto attribuisce al vocabolo "*interesse*" un'accezione 'soggettiva', corrispondente alla volontà dell'autore, ovvero della persona fisica che ha materialmente commesso

---

Laddove non ricorra questa ipotesi, non sono contemplate sanzioni interdittive, a differenza di quanto previsto per i delitti di cui all'art. 25-*septiesdecies*. Può essere utile ricordare che, ai sensi dell'art. 10 del D.lgs. n. 42/2004 sono beni culturali le cose immobili e mobili appartenenti allo Stato, alle Regioni, agli altri enti pubblici territoriali, nonché ad ogni altro ente ed istituto pubblico e a persone giuridiche private senza fine di lucro, ivi compresi gli enti ecclesiastici civilmente riconosciuti, che presentano interesse artistico, storico, archeologico o etnoantropologico. Il medesimo articolo elenca, poi, nei commi successivi, alcune specifiche categorie che possono essere incluse nella definizione e, dunque, divenire oggetto della tutela penale. La legge in esame interviene anche sull'art. 240-bis c.p. ampliando – attraverso l'inserimento dei reati di ricettazione di beni culturali, di impiego di beni culturali provenienti da delitto, di riciclaggio e di autoriciclaggio di beni culturali – il catalogo dei delitti in relazione ai quali è consentita la c.d. "confisca allargata", che offre la possibilità di confiscare denaro, beni o altre utilità di cui il condannato non può giustificare la provenienza e di cui, anche per interposta persona fisica o giuridica, risulta essere titolare o avere la disponibilità a qualsiasi titolo in valore sproporzionato al proprio reddito. Nella confisca allargata, che trova la sua origine nella lotta alla criminalità organizzata, viene meno il nesso di pertinenzialità o di continenza tra la cosa sequestrata e il reato, per aggredire invece l'intera ricchezza non giustificata ritenuta frutto dell'accumulazione illecita ai sensi di una presunzione legale.

5 In questo senso, si richiama l'orientamento giurisprudenziale secondo cui "ai fini dell'applicabilità dell'art. 117 c.p., che disciplina il mutamento del titolo del reato per taluno dei concorrenti, è necessaria, per l'estensione del titolo di reato proprio al concorrente *extraneus*, la conoscibilità della qualifica soggettiva del concorrente *intraneus*" (Cass. Pen. Sez. VI, Sent. n. 25390/2019).

6 La fattispecie sopra considerata potrebbe realizzarsi, in concreto, nel caso del dipendente di un'impresa che, approfittando di rapporti personali con il funzionario pubblico preposto al rilascio di determinati permessi e/o autorizzazioni, prenda contatto con quest'ultimo per ottenere un provvedimento favorevole nell'interesse dell'impresa, pur consapevole di non averne diritto. In un caso del genere, il dipendente potrebbe supportare il funzionario pubblico fornendogli pareri legali e documenti utili ai fini del perfezionamento del reato. La condotta del funzionario che rilascia il provvedimento non dovuto si inquadrebbe nella fattispecie dell'abuso d'ufficio (art. 323 c.p.), che si configura come reato "proprio". Tuttavia, il dipendente (e con lui l'impresa nel cui interesse lo stesso abbia agito) risponderebbe a titolo di concorso dell'*extraneus* nel reato "proprio", in quanto nella sua condotta si rinverrebbero: 1. consapevolezza della funzione di pubblico ufficiale del soggetto contattato; 2. consapevolezza dell'antigiuridicità della condotta richiesta; 3. partecipazione attiva alla concretizzazione della condotta stessa.

Approvato dal Consiglio di

Amministrazione con delibera del 29.4.2022

l'illecito: questi, infatti, deve essersi attivato avendo come fine della propria azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'ente.

Al sostantivo “vantaggio”, invece, il Legislatore ha chiaramente attribuito un significato di tipo ‘oggettivo’, inerente i risultati effettivi della condotta posta in essere dall'agente: il riferimento è ai casi in cui l'autore del reato, pur non volendo perseguire un interesse proprio dell'ente, realizza comunque una condotta, e integra un evento, che si risolve in un vantaggio per la persona giuridica.

Alla stregua della Relazione, peraltro, la ricerca dell' “interesse” richiede una verifica *ex ante*; viceversa, quella sul “vantaggio” – che, come appena ricordato, può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse – postula una valutazione “*ex post*”, dovendosi concretamente vagliare il risultato della condotta delittuosa.

A tal proposito, appare opportuno segnalare la posizione assunta da Confindustria sulla corretta interpretazione dei concetti di interesse e di vantaggio dell'ente, all'interno delle Linee Guida da ultimo aggiornate nel mese di giugno 2021 (v. successivo paragrafo 1.7), ove si è inteso richiamare la più recente giurisprudenza di legittimità, ormai costante nel valorizzare la componente finalistica della condotta e il risparmio di spesa (o la massimizzazione della produzione) nell'individuazione dei predetti criteri, così evidenziando la nozione d'interesse anche in chiave oggettiva (cfr. Cass., II Sez. pen., sent. n. 295/2018; Cass., IV Sez. pen., sent. n. n. 3731/2020 - v. pag. 7 della Parte Generale delle *Guidelines*).

### 1.5. Sanzioni applicabili

L'articolo 9, secondo comma, D.Lgs. 231/2001, disciplina le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, distinguendole in:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive (interdizione dall'esercizio di attività, sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze e concessioni, divieto di contrarre con la P.A., esclusione da finanziamenti e contributi, divieto di pubblicizzare beni e servizi);
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

a) Le sanzioni pecuniarie vengono applicate “per quote”, con un minimo di 100 e un massimo di 1.000 quote (art. 10, co. 2, D.Lgs. 231/01). L'importo di una quota va da un minimo di euro 258 a un massimo di euro 1.549 (art. 10, co. 3, D.Lgs. 231/01). Non è ammesso il pagamento in misura ridotta (art. 10, co. 4, D.Lgs. 231/01).

Le sanzioni pecuniarie e la confisca sono obbligatorie, sempre disposte in caso di condanna; le sanzioni interdittive – che, peraltro, possono essere applicate anche in sede cautelare – e la pubblicazione della sentenza di condanna sono, al contrario, meramente eventuali.

La sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a 103.291 euro (art. 12 D.Lgs. 231/2001) se:

a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;

b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;

In tali casi, le sanzioni interdittive non trovano applicazione (art. 13, comma 3).

La sanzione è ridotta da 1/3 alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;

b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (se l'ente ha risarcito in danno e nel contempo ha anche adottato un modello organizzativo idoneo, la riduzione va dalla metà a due terzi).

In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a euro 10.329.

Infine, sempre con riferimento alle sanzioni pecuniarie, deve darsi conto del recente intervento operato mediante il D.Lgs. 03.9.20, n. 116, ad oggetto “Attuazione della direttiva (UE) 2018/851, relativa ai rifiuti e modifica della direttiva sugli imballaggi ed i rifiuti di imballaggi” che, attraverso l’art. 4, ha modificato integralmente l’art. 258 del D.Lgs. n. 152/06 (recante “Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari”), già parte integrante dei reati ambientali di cui all’art. 25 *undecies*, con indicazione dei soggetti punibili a mezzo di sanzione amministrativa pecuniaria.

b) Quanto alle sanzioni interdittive, l’art. 13 prevede che possano applicarsi solo in relazione ai casi espressamente previsti dalla legge – reati contro la pubblica amministrazione, alcuni reati contro la fede pubblica, quali la falsità in monete, i delitti in materia di terrorismo, i delitti contro la personalità individuale nonché, da ultimo, i reati tributari – e quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l’ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all’altrui direzione quando, in tal caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- si sia in presenza di una reiterazione degli illeciti (si ha reiterazione quando l’ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei 5 anni successivi alla condanna definitiva).

Le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni (art. 17):

- a) l’ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) l’ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l’adozione e l’attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- c) l’ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente (art. 14, co. 3) e hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (art. 13, co. 2) ma, in proposito, deve darsi atto che la Legge 9 gennaio 2019, n. 3, recante “Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici” (cd. Legge “Spazzacorrotti”), pubblicata nella Gazz. Uff. 16 gennaio 2019, n. 13, nell’apportare diverse novità per ciò che concerne le fattispecie di reato nei confronti della P.A., ha altresì significativamente modificato il regime delle sanzioni accessorie interdittive (la nuova disciplina è dettagliatamente illustrata all’interno della **Parte Speciale A – reati nei confronti della Pubblica Amministrazione**, di cui si compone il presente Modello).

Appare comunque utile operare in questa sede un cenno alle *Guidelines* di Confindustria nel testo revisionato a giugno 2021 (pag. 15 della Parte Generale - v. successivo paragrafo 1.7) ove, in materia di sanzioni interdittive alla luce delle succitate modifiche, è evidenziato che per determinate fattispecie incriminatrici contro la Pubblica Amministrazione, la novella normativa ha operato una differenziazione del trattamento sanzionatorio a seconda che il reato sia stato commesso da un soggetto apicale (nel qual caso la durata della sanzione sarà compresa tra i quattro e i sette anni) o da un soggetto subordinato (tra due e quattro anni). Per gli stessi reati individuati dalla legge, le sanzioni interdittive verranno invece applicate nella misura base *ex art. 13 d. lgs. 231/2001* qualora l’ente, prima della sentenza di primo grado, si sia adoperato per evitare ulteriori conseguenze del reato, abbia collaborato con l’autorità giudiziaria e abbia adottato modelli organizzativi idonei (pagg. 15-16 della Parte Generale).

Opportuno evidenziare, inoltre, la peculiare disposizione di cui all’art. 15 del Decreto, la cui *ratio* è evidentemente da ricercare nella salvaguardia degli interessi pubblicistici e, in primo luogo, nella tutela dell’occupazione: e invero, per gli enti che svolgono un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità, la cui interruzione possa comunque provocare un grave pregiudizio all’occupazione, il giudice – anziché applicare una sanzione interdittiva temporanea in capo alla Società – ne ordina la prosecuzione mediante un commissario all’uopo nominato e per un tempo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata irrogata.

Il commissario, a sua volta, cura l’adozione e l’efficace attuazione del Modello di organizzazione e di controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, mentre il profitto conseguito nel corso della gestione dell’ente da parte del commissario giudiziale è sempre sottoposto a confisca.

c) Quanto alla pubblicazione della sentenza, essa può essere disposta ogni qual volta viene applicata all'ente una sanzione interdittiva e viene eseguita "a spese" dell'ente medesimo (art. 18 D.Lgs. 231/01).

La confisca del prezzo o del profitto del reato, invece, è sempre disposta con la sentenza di condanna salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato (sono comunque fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede) (art. 19, co. 1, D.Lgs. 231/01).

Quando non è possibile eseguire la confisca a norma del comma 1, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (art. 19, co. 2).

A termini dell'art. 22 D.Lgs. 231/01, le sanzioni amministrative si prescrivono nel termine di 5 anni dalla data di consumazione del reato.

Interrompono la prescrizione la richiesta di applicazione di misure cautelari interdittive e la contestazione dell'illecito amministrativo; per effetto della interruzione inizia un nuovo periodo di prescrizione.

Se l'interruzione è avvenuta mediante la contestazione dell'illecito amministrativo dipendente da reato, la prescrizione non corre fino al momento in cui passa in giudicato la sentenza che definisce il giudizio.

### 1.6. Condizioni di esclusione della responsabilità dell'Ente.

Per potersi escludere la responsabilità dell'ente per i fatti di reato previsti dal D.Lgs. 231/01, beneficiando in tal modo dell'esimente espressamente prevista dalla normativa, la Società deve adottare un Modello di organizzazione, gestione e controllo tale da rispondere alle esigenze della realtà aziendale di riferimento.

In particolare, ai sensi dell'art. 6 del Decreto, "*se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a)*",<sup>7</sup> l'ente non risponde se prova che":

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quelli verificatosi;
- è stato affidato a un Organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cd. Organismo di Vigilanza, il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello;
- le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello di organizzazione e di gestione;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il D.Lgs. 231/2001 individua i principi cardine dei modelli di organizzazione e di gestione, richiedendo che rispondano – in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati – a esigenze specifiche, analiticamente descritte dal Legislatore:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni societarie in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo (Organismo di Vigilanza);
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello Organizzativo.

<sup>7</sup> La disposizione fa riferimento alla "*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 dello stesso*".

Approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 29.4.2022					
11					

Nel caso di reato commesso dai soggetti sottoposti all'altrui direzione,<sup>8</sup> inoltre, la responsabilità dell'Ente è esclusa qualora non sia ravvisabile un nesso causale tra la consumazione dell'illecito e l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

La responsabilità è parimenti esclusa, infine, se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato e efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

### 1.6.1. La responsabilità da reato nei gruppi di imprese.

Poiché la Mangini S.r.l. fa parte di un Gruppo di Imprese, sottoposta ad altrui attività di direzione e coordinamento ex art. 2497 c.c. (v. successivo par. 2.2. "*Inquadramento della Mangini S.r.l.*"), si ritiene opportuno trattare a parte gli aspetti connessi alla responsabilità dell'ente appartenente a un gruppo di imprese, alla luce delle indicazioni impartite dalle *Guidelines* Confindustria aggiornate a giugno 2021 (v. successivo par. 1.7.).

Considerato che, nella prospettiva del diritto, il gruppo di imprese risulta privo di autonoma capacità giuridica e costituisce un raggruppamento di enti dotati di singole e distinte soggettività giuridiche, esso non può ritenersi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato e non è inquadrabile tra i soggetti indicati dall'art. 1 D.Lgs. 231/01. Invero, gli enti che compongono il gruppo possono rispondere in dipendenza dei reati commessi nello svolgimento dell'attività di impresa, quindi è più giusto parlare di una responsabilità da reato nel gruppo.

In tale contesto, al fine di stabilire in presenza di quali condizioni del reato commesso nell'ambito di una società del gruppo possano essere chiamate a risponderne le altre società, in particolare la capogruppo, le Linee Guida aggiornate hanno richiamato una delle principali sentenze in materia che ha chiarito come l'interesse o vantaggio dell'ente debbano essere riscontrati in concreto<sup>9</sup>.

Poiché il controllo societario o l'attività di direzione e coordinamento non possono creare di per sé una posizione di garanzia in capo ai vertici della controllante, tale da fondarne la responsabilità per omesso impedimento dell'illecito commesso nell'attività della controllata (art. 40, comma 2, c.p.), né l'art. 2497 c.c., in tema di direzione e coordinamento, individua in capo alla controllante alcun potere peculiare, che non sia spiegabile alla luce del controllo azionario di cui dispone, le Linee Guida assumono a riferimento tale pronuncia per evidenziare che la responsabilità 231 può estendersi alle società collegate solo a condizione che: (i) all'interesse o vantaggio di una società si accompagni anche quello concorrente di altra società e (ii) la persona fisica autrice del reato presupposto sia in possesso della qualifica soggettiva necessaria, ai sensi dell'art. 5 D.Lgs. 231/01<sup>10</sup>.

Alla casistica indicata nel suddetto pronunciamento, poi mutuata anche da Confindustria, si è successivamente aggiunta un'ulteriore ipotesi, individuata da un'importante e innovativa sentenza della Cassazione Penale<sup>11</sup>, che ha affermato che è possibile l'attribuzione di una "responsabilità per colpa" anche a carico dell'Amministratore delegato della capogruppo per fatti verificatisi in una controllata, ritenendo che l'autonomia degli amministratori della controllata non sia di ostacolo alla ipotizzabilità di una responsabilità degli amministratori della capogruppo per avere adottato deliberazioni conducenti alla violazione della disciplina antinfortunistica.

8 Art. 5, primo comma, lett. b), D.Lgs. 231/2001.

9 Cass. pen., Sez. II, 9 dicembre 2016, n. 52316.

10 Più nel dettaglio, la holding/controlante potrà essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell'attività della controllata qualora: (i) sia stato commesso un reato presupposto nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante; (ii) persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante in termini di concorso, provato in maniera concreta e specifica. Ad esempio, possono rilevare: direttive penalmente illegittime, se i lineamenti essenziali dei comportamenti delittuosi realizzati dai compartecipi siano desumibili in maniera sufficientemente precisa dal programma fissato dai vertici; coincidenza tra i membri dell'organo di gestione della holding e quelli della controllata (cd. *interlocking directorates*) ovvero più ampiamente tra gli apicali: aumenta il rischio di propagazione della responsabilità all'interno del gruppo, perché le società potrebbero essere considerate soggetti distinti solo sul piano formale.

11 Cass. Pen., Sez. IV, 08.1.2021, n. 32899 (dep. 06.9.2021), sulla strage di Viareggio, verificatasi il 29 giugno 2009, con il gravissimo bilancio di 32 morti. La pronuncia ha fatto cadere le imputazioni per omicidio colposo, cancellando l'aggravante del mancato rispetto della normativa in materia di sicurezza del lavoro, e ha imposto un nuovo processo per disastro ferroviario colposo a carico, tra gli altri, dell'allora AD di Ferrovie.

Così, per la Cassazione, si dà anche l'ipotesi di una responsabilità "diretta" dell'amministratore della capogruppo per l'esercizio "colposo" dei poteri di direzione e coordinamento.

Al fine di bilanciare, da un lato, l'autonomia delle singole società e, dall'altro, l'esigenza di promuovere una politica di gruppo anche nella lotta alla criminalità di impresa, è opportuno che ciascuna società del gruppo, in quanto singolarmente destinataria dei precetti del decreto 231, svolga autonomamente l'attività di valutazione e gestione dei rischi e di predisposizione e aggiornamento del proprio Modello organizzativo. Tale attività potrà essere condotta anche in base a indicazioni e modalità attuative previste da parte della holding in funzione dell'assetto organizzativo e operativo di gruppo ma ciò non dovrà determinare una limitazione di autonomia da parte delle società controllate nell'adozione del Modello.

Altresì, è opportuno che ogni società del gruppo nomini un proprio Organismo di vigilanza, distinto anche nella scelta dei singoli componenti: solo un Organismo di vigilanza costituito nell'ambito del singolo ente può infatti dirsi "organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo" (art. 6, comma 1, lett. b, D.Lgs. 231/01).

### **1.71 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti:**

#### **❖ Le Linee Guida di Confindustria.**

Nella predisposizione del presente Modello la Società si è ispirata ai principi di cui alle Linee Guida emanate da Confindustria.

In osservanza del disposto di cui all'art. 6, terzo comma, D.Lgs. 231/01, Confindustria ha per prima emanato delle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001" (di seguito, anche, "Linee guida di Confindustria").

Alla stregua di tali Linee Guida gli elementi fondamentali nella costruzione del Modello sono riconducibili a tre direttrici di intervento:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure;
- previsione di obblighi di informazione in capo all'Organismo di Vigilanza.

Le *Guidelines*, approvate nel 2004 e già rivisitate nel 2008 e nel 2014, sono state da ultimo riaggornate secondo il testo approvato a giugno 2021 che prende in considerazione, senza modificare la struttura del documento (si mantiene la distinzione da Parte Generale e Parte Speciale), il quadro delle novità legislative e (in misura minore) giurisprudenziali intervenute dopo la revisione del marzo 2014. In particolare, nella Parte Generale si segnala l'opportuna considerazione dell'adozione di un approccio integrato nella gestione dei rischi, con uno specifico approfondimento in materia di *compliance* fiscale. Si rilevano, inoltre, alcune integrazioni nel capitolo relativo all'Organismo di Vigilanza, con particolare riferimento alle ipotesi in cui tale funzione venga affidata al Collegio Sindacale e con richiamo del nuovo Codice di *Corporate Governance*. Nella Parte Speciale, invece, vengono ora indicate le nuove ipotesi di reato-presupposto (dagli ecoreati alle nuove fattispecie contro la Pubblica Amministrazione, fino ai reati tributari e agli illeciti penali di frode nelle pubbliche forniture e di contrabbando), precedute da alcune utili considerazioni di carattere introduttivo e accompagnate, secondo uno schema oramai consolidato e fatto proprio anche dai Modelli 231, dall'indicazione delle aree di rischio e dei controlli di natura preventiva.

Le suaccennate novità saranno considerate nel dettaglio all'interno del presente Modello, a seconda della tematica di volta in volta affrontata.

## **2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE**

### **2.1 Motivazioni della Mangini S.r.l. all'adozione del Modello di organizzazione e gestione.**

La Mangini S.r.l. ha ritenuto necessario adottare un Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il "Modello") conforme al Decreto 231, al fine di garantire precipue condizioni di correttezza e trasparenza nel compimento delle proprie attività attraverso un costante monitoraggio dei processi aziendali più sensibili. Tanto, anche perché, quale società controllata rientrante in un Gruppo di Imprese (v. successivo par. 2.2), in ossequio ai principi richiamati all'interno

delle *Guidelines* Confindustria aggiornate 2021 (v. sopra, par. 1.6.1. “*La responsabilità da reato nei gruppi di imprese*”), ritiene che l’adozione da parte della singola società di un gruppo di un proprio autonomo Modello determini due fondamentali conseguenze: (i) consente di elaborare un modello realmente calibrato sulla realtà organizzativa della singola impresa perché solo quest’ultima può realizzare la puntuale ed efficace ricognizione e gestione dei rischi di reato, necessaria affinché al Modello sia riconosciuta l’efficacia esimente di cui all’articolo 6 D.Lgs. 231/01; (ii) conferma l’autonomia della singola società del gruppo e, perciò, ridimensiona il rischio di una risalita della responsabilità in capo alla controllante.

La Società ritiene che l’adozione di tale Modello, unitamente a un aggiornato Codice Etico, costituiscano, al di là delle prescrizioni di legge, un valido strumento di sensibilizzazione per tutti coloro che lavorano per e con la Società (dipendenti, fornitori, agenti, partner, ecc.) con lo scopo di garantire precise condizioni di correttezza e trasparenza nel compimento delle proprie attività, attraverso un costante monitoraggio dei processi aziendali più sensibili.

Obiettivo principale della Mangini S.r.l. è l’osservanza – da parte di tutti coloro che operano per e con la Società – di condotte corrette e trasparenti, in linea con i valori etico-sociali cui s’ispira l’azienda nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/01.

## 2.2. Inquadramento della Mangini S.r.l.

Costituita con atto pubblico in data 09.9.2016, la Mangini S.r.l. risulta in attività dal 19.9.2016, con attività prevalente a oggetto “*la fabbricazione di pareti interne mobili divisorie e attrezzate e relativa posa in opera*”.

La Mangini S.r.l. fa parte di un gruppo di imprese in qualità di controllata, sottoposta all’attività di direzione e coordinamento svolta dalla “Mangini International S.r.l.”, controllante e capogruppo. Ha sede legale in Putignano (BA) alla Strada Provinciale 237 “delle Grotte per Noci” n. 8, ove esercita l’attività prevalente innanzi descritta. Essa dispone attualmente di n. 2 unità locali: n. FE/1, stabilimento, sita in Ferrara (FE) alla via O. Respighi n. 7/A; n. MI/1, ufficio, sita in Milano (MI) alla via Belfiore n. 9.

Risulta iscritta nella sezione ordinaria del Registro delle Imprese di Bari dal 15.9.2016 (codice fiscale e numero d’iscrizione 07934640728) e dal 07.1.2020 risulta iscritta nell’apposita sezione speciale in qualità di PMI Innovativa, possedendo i requisiti di cui all’art. 4, co. 1, lett. e), nn. 1 e 3, D.L. 24.1.2015, n. 3 (convertito nella L. 24.3.2015, n. 33), precipuamente:

- come risultante dal bilancio d’esercizio al 31.12.2018, la Società ha svolto attività di ricerca e sviluppo dal titolo “sviluppi di sistemi e prodotti antisismici innovativi”, nella specie lo sviluppo di un nuovo prodotto denominato “flux one”, consistente in una parete mobile antisismica integrabile con pareti vetrate singole, doppie o completamente cieche, con un volume di spesa in ricerca, sviluppo e innovazione in misura uguale o superiore al 3 per cento della maggiore entità fra costo e valore totale della produzione. Inoltre, nel corso dell’esercizio 2020, ha svolto attività di ricerca e sviluppo finalizzata alla realizzazione e al miglioramento del progetto denominato “HC: intensive care movable station, interiors healthcare, covid shield e movable shield”;
- la Società è titolare dei diritti relativi a un brevetto per invenzione e per modello di utilità industriale dal titolo “sistema di pareti divisorie antisismico”; inoltre, è titolare dei diritti registrati presso l’EUIPO per il disegno o modello comunitario contrassegnato dal n. 004594661-0001 del 05.1.2018. La Società è altresì titolare di due brevetti registrati, uno per modello utilità e uno per invenzione industriale dal titolo sistema di pareti divisorie antisismico; brevetto per modello di utilità del 31.01.2019 n. 20201900000339 e brevetto per invenzione industriale del 31.01.2019 n. 102019000001401.

La Mangini S.r.l. possiede le seguenti certificazioni:

- attestazione di qualificazione all’esecuzione di lavori pubblici SOA n. 24188/16/00 del 09.07.2021 con validità fino al 08.07.2026, per le seguenti categorie e classifiche:
  - Categoria OG1 edifici civili e industriali classifica IV;
  - Categoria OG11 impianti tecnologici classifica V;
  - Categoria OS28 impianti termici e di condizionamento classifica III bis;
  - Categoria OS30 impianti interni elettrici, telefonici, radiotelefonici e televisivi classifica III;

Approvato dal Consiglio di  
Amministrazione con delibera del 29.4.2022

- Categoria OS6 finiture di opere generali in materiali lignei, plastici, metallici e vetrosi classifica III.

- certificazione di qualità UNI EN ISO 9001:2015 n. IQ-1014-04 del 29.3.2019 con validità fino al 28.3.2022 (settori certificati 17 – metalli e prodotti in metallo, 23 - produzione di manufatti non classificata altrove e 28 – costruzione).
- certificazione di sistemi di gestione ambientale UNI EN ISO 14001:2015 n. IE-0319-01, emesso il 06.3.2019 con validità fino al 05.03.2022 (settori certificati 17 – metalli e prodotti in metallo, 23 - produzione di manufatti non classificata altrove e 28 – costruzione).

La Società possiede il Rating di legalità n. RT12821 del 19.1.2021 con punteggio \*++, indicativo del rispetto della legalità da parte dell'Impresa e attribuito dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM) sulla base della verifica del comportamento etico in ambito aziendale.

All'interno dell'organizzazione aziendale, rileva quale principale presidio, oltre ai processi per lo svolgimento delle attività aziendali e al trattamento e tutela dei dati personali (di cui si darà contezza più puntuale all'interno delle Parti Speciali di riferimento), il Documento di Valutazione dei Rischi per la Sicurezza e la Salute dei Lavoratori e le relative misure di prevenzione e protezione (d'ora in avanti DVR), aggiornato in data 28.1.2021, da intendersi quale parte integrante del presente Modello.

Il sistema di amministrazione è di natura pluripersonale collegiale, l'organo amministrativo è costituito dal Consiglio di Amministrazione composto da n. 3 membri:

- il Presidente del Consiglio di Amministrazione, con l'attribuzione della rappresentanza legale della Società, che riveste anche la carica di Amministratore Delegato;
- un Consigliere, che riveste la carica di Amministratore Delegato, con delega per la gestione societaria ordinaria e straordinaria;
- un consigliere, cui non è conferita alcuna delega operativa.

Il controllo contabile, ex art. 2409 bis c.c. è esercitato da un Revisore Unico nominato il 28.6.2020 con durata in carica per 3 esercizi.

Risulta nominato il Responsabile Tecnico per l'esercizio delle attività di cui alle lett. da A) a G) dell'art. 1 D.M. 22.1.2008, n. 37 (recante "Norme per la sicurezza degli impianti"), attribuita a soggetto terzo ai sensi dell'art. 2, co. 2, L. n. 46/90, nominato in data 15.1.2021 fino alla revoca.

Il numero degli addetti della Società rilevato nell'anno 2021 è pari a 51, di cui n. 1 dirigenti.

Il tutto, come da visura CCIAA Bari del 23.12.2021.

Come risulta dalla suddetta visura, in data 12.12.2020, con atto di fusione a rogito Notaio Valentina Di Marcantonio, la Mangini S.r.l. ha incorporato la società "KYBOS S.r.l.", di cui già deteneva il 100% delle partecipazioni. Tale fusione non ha modificato la compagine societaria, essendo finalizzata alla riorganizzazione aziendale in funzione del perseguimento di obiettivi di crescita del fatturato e, all'esito della medesima operazione straordinaria, la Società ha conseguito l'attestazione SOA di cui sopra si è dato atto.

Inoltre, in data 17.12.2021, con atto di fusione a rogito Notaio Paolo Di Marcantonio, la Mangini S.r.l. ha incorporato la società "Mangini Engineering S.r.l.", di cui già deteneva il 100% delle partecipazioni. Anche tale fusione non ha modificato la compagine societaria, essendo finalizzata alla riorganizzazione aziendale.

Per quanto riguarda la struttura aziendale della Mangini S.r.l. si rimanda ai documenti "Organigramma" e "Mansionario" aggiornati alla data di elaborazione del presente Modello.

### 2.3. La Missione della Società - Obiettivi e finalità del Modello

Come risulta dalla nota integrativa al bilancio d'esercizio al 31.12.2020, la Mangini S.r.l. è un'industria di pareti mobili che progetta, produce e distribuisce in tutto il mondo pareti di alta qualità. Essa lavora industrialmente i 4 elementi costituenti la parete mobile: acciaio, alluminio, legno e vetro.

Approvato dal Consiglio di  
Amministrazione con delibera del 29.4.2022

Attualmente il mercato delle pareti mobili è estremamente frammentato e popolato da un elevato numero di aziende; la Società si pone in questo mercato come azienda leader, caratterizzata da diversi punti di forza, che le consentono di differenziarsi dalla concorrenza, ovvero:

- è un'azienda di produzione, quindi la sua attività principale non riguarda il semplice assemblaggio dei componenti ma, dopo aver acquistato le materie prime, essa produce la struttura interna, i diversi rivestimenti (in legno e in acciaio), i telai porta e vetro ed ogni altro accessorio;
- proprio perché l'organizzazione delle attività produttive avviene in totale autonomia, senza alcun vincolo di dipendenza dai tempi di consegna dei sub-fornitori, la Società è in grado di garantire consegne molto rapide e un servizio tempestivo, in linea con le richieste del mercato di riferimento;
- in quanto azienda produttrice, la Mangini S.r.l. è in grado di realizzare i suoi prodotti in una vastissima gamma di colori e di materiali, così assicurando lo sviluppo continuo e immediato di nuove soluzioni anche personalizzate.

La fusione per incorporazione avvenuta nel 2020 tra la Società e la "KYBOS S.r.l.", di cui si è fatta menzione nel paragrafo che precede anche in merito al conseguimento dell'attestazione SOA, ha costituito un'operazione di concentrazione per il raggiungimento di importanti obiettivi di crescita dimensionale e reddituale, cui potrà conseguire la produzione di adeguati flussi di cassa. Essa ha altresì avuto effetti positivi dal punto di vista commerciale, in quanto ha consentito di definire e sviluppare la divisione Healthcare (HC) (propria dell'incorporata) mediante due soluzioni ("Container Modular Hospital (CMH)" e "Prefabbricated Modular Hospital (PMH)"), nonché di definire e sviluppare nuovi prodotti Healthcare ("Intensive Care Movable Station", "Interiors Healthcare", "Covid Shield" e "Movable Shield"), perfettamente rispondenti alle esigenze sorte nel mercato di riferimento a seguito dell'emergenza pandemica tutt'ora in corso.

La Mangini S.r.l. ha altresì ottenuto nel 2020 la Certificazione Antisismica del sistema "Cleanroom" (pareti, controsoffitti e impianti).

I risultati innanzi descritti hanno consentito la crescita del fatturato della Mangini S.r.l. e l'acquisizione di importanti commesse nel settore medicale ed emergenziale, a seguito dell'aggiudicazione di una gara in Francia, per un valore previsto di 40-60 mln nel triennio 21/23, e una in Italia, per un valore complessivo di 7,18 mln..

Essere un'impresa in via d'espansione con un ampio mercato di riferimento, anche estero, ha contribuito a far avvertire alla Società l'improrogabile esigenza di munirsi di un codice di valori, inteso come espressione della propria missione aziendale.

I principi etici della Mangini S.r.l. sono alla base della sua reputazione e devono essere conosciuti e condivisi da tutti i suoi dipendenti. Essi sono di seguito così riassunti:

- agire con integrità per conquistare e mantenere la fiducia e creare buoni rapporti;
- avere rispetto, perché ciò che si fa in azienda ha delle conseguenze importanti sulla vita di molte persone;
- essere sempre trasparenti, onesti, sinceri e capaci di giustificare le proprie azioni e decisioni.

La Mangini S.r.l. intende attuare tali principi attraverso:

- la definizione delle esigenze dei clienti e del mercato;
- la definizione degli standard di qualità dei servizi offerti;
- la responsabilizzazione delle persone che dirigono, eseguono e verificano attività che influenzano la qualità;
- la partecipazione della totalità delle persone al continuo miglioramento;
- il raggiungimento e mantenimento del livello di qualità stabilito al minimo costo;
- la motivazione dei dipendenti;
- il mantenimento di un livello alto delle competenze;
- l'effettuazione di valutazioni interne per verificare l'adeguatezza, l'efficacia e l'efficienza del sistema qualità e dei processi.

Per maggiormente garantire i principi e gli obiettivi della propria mission, che la Società già applica attivamente nel suo ambito aziendale in termini di comportamento etico e rispetto di elevati standard di legalità, debitamente verificati

attraverso l'indicatore sintetico del Rating di legalità nel 2021, la Mangini S.r.l. ha ritenuto necessario ottemperare alle prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001, al fine di prevenire la commissione di particolari tipologie di reati.

La Società ritiene infatti che un congruo e trasparente utilizzo delle procedure codificate nel presente Modello Organizzativo possa contribuire a una migliore gestione dell'Azienda, assicurando l'assoluta legalità della condotta imprenditoriale e la tutela della propria immagine.

Il Modello predisposto è caratterizzato da un sistema di procedure organizzative – e di attività di controllo – dirette a:

a. individuare le aree/i processi sensibili nell'attività aziendale, con particolare riguardo a quelli che possano comportare un rischio di reato ai sensi del Decreto;

b. individuare dei processi formalizzati di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività potenzialmente a rischio reato;

c. attribuire a un Organismo di Vigilanza specifici compiti di verifica e di supervisione sull'efficacia e sul corretto funzionamento del Modello di organizzazione e gestione, nonché di aggiornamento periodico;

d. definire un'organizzazione aziendale interna per la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, in relazione ai rischi/reati da prevenire, tramite:

- un Codice Etico diretto a cristallizzare i principi cui la Società s'ispira;
- un sistema di procedure formalizzate in appositi protocolli diretti a disciplinare in modo dettagliato le modalità per assumere e attuare le decisioni nei settori dove vi è il possibile concretizzarsi del rischio reato;
- un sistema di deleghe e procure aziendali diretto a garantire una trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni, ove possibile e realizzabile;
- un insieme di strutture organizzative conformi e idonee a controllare la correttezza dei comportamenti, una regolare e strutturata attribuzione dei compiti e un'opportuna separazione delle funzioni, assicurando in tal modo una reale attuazione degli assetti voluti dalla struttura organizzativa;
- un'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 e, di conseguenza, una cultura della "legalità aziendale", diversificata nei contenuti e nelle modalità di attuazione, in funzione della qualifica dei destinatari e del livello di rischio dell'area in cui questi operano.

La Società si è dotata di un Modello di organizzazione al fine di:

▪ prevenire e/o limitare i rischi connessi all'attività aziendale attraverso la prevenzione di eventuali condotte illecite;

▪ determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, la piena consapevolezza della possibile commissione di un reato – e delle conseguenti sanzioni per l'Azienda – in caso di violazione dei protocolli formalizzati nel Modello;

▪ individuare le regole idonee a prevenire comportamenti illeciti contrari agli interessi aziendali (anche quando, apparentemente, la Società potrebbe trarne vantaggio), poiché in contrasto con i principi etico-sociali della Società e con le vigenti disposizioni di legge;

▪ riaffermare la condanna di qualsivoglia comportamento illecito o, comunque, contrario ai principi etico-sociali cui la Società si ispira;

▪ consentire all'Azienda – grazie a un monitoraggio costante dei processi sensibili – d'intervenire tempestivamente per contrastare qualunque prassi che possa agevolare la commissione di reati.

#### 2.4. Fasi della predisposizione e struttura del Modello

La predisposizione del Modello di organizzazione della Società è stata caratterizzata dalle seguenti fasi:

- individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati, attuata attraverso il preliminare esame della documentazione aziendale (atto costitutivo, visura camerale, bilancio, verbali dell'assemblea, procedure già esistenti, DVR aziendale, ecc.);

- questionari ai soggetti che operano nell’ambito della struttura imprenditoriale (e, in particolare, all’organo amministrativo), diretti all’individuazione delle attività sensibili e dei relativi meccanismi di controllo;
- mappatura delle aree aziendali e selezione di quelle potenzialmente a rischio – cd. *risk assessment* – e relativi suggerimenti/osservazioni;
- redazione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- attuazione di un sistema informativo e di comunicazione diretto a tutto il personale;
- predisposizione di sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- istituzione di un Organismo di Vigilanza che abbia caratteristiche di autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità e continuità d’azione;
- previsione di obblighi d’informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza (cd. flussi informativi);
- adozione di un Codice Etico, redatto in base alle disposizioni del D.Lgs. 231/2001;
- ai sensi dell’art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. 231/01, istituzione: a) di uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell’articolo 5, comma 1, lettere a) e b), del medesimo Decreto di presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti a termini del D.Lgs. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell’identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione (all’uopo, potrà anche utilizzarsi il “MODULO DI SEGNALAZIONE” Allegato II al presente Modello; b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante (cd. “Piattaforma Whistleblowing”). In relazione alla fase in esame, si rimanda al successivo capitolo 3, paragrafo 3.6 “Reporting verso l’Organismo di Vigilanza: informazioni specifiche obbligatorie e informazioni di carattere generale - Procedura di segnalazione all’organismo di vigilanza (“whistleblowing”)”.

Dal punto di vista propriamente strutturale il Modello di organizzazione, gestione e controllo si compone:

- di una **Parte generale**, illustrativa dei principi e delle finalità a cui si rivolge il Modello;
- di più **Parti speciali (PARTE SPECIALE A – reati nei confronti della Pubblica Amministrazione; PARTE SPECIALE B – reati societari (incluso il delitto di corruzione tra privati); PARTE SPECIALE C – reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio; PARTE SPECIALE D – reati informatici e trattamento illecito di dati; PARTE SPECIALE E – reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro; PARTE SPECIALE F – reati transnazionali; PARTE SPECIALE G – reati ambientali; PARTE SPECIALE H – delitti in materia di violazione del diritto di autore; PARTE SPECIALE I – delitti di criminalità organizzata; PARTE SPECIALE J – delitti in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare; PARTE SPECIALE K – reati tributari; PARTE SPECIALE L – reati contro la fede pubblica e reati contro l’industria e il commercio; PARTE SPECIALE M – reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico; PARTE SPECIALE N – delitti di contrabbando; PARTE SPECIALE O – delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti.**
- del Codice Etico.

## 2.5. Attività sensibili della Società

A seguito dell’analisi della struttura aziendale, diretta all’individuazione delle aree di rischio rilevanti, ex D.Lgs. 231/2001, è emerso che le attività sensibili della Società riguardano:

- **i reati nei confronti della Pubblica Amministrazione;**
- **i reati societari (incluso il delitto di corruzione tra privati);**

Approvato dal Consiglio di

Amministrazione con delibera del 29.4.2022

- **i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio;**
- **i delitti informatici e il trattamento illecito dei dati;**
- **i reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;**
- **i reati transnazionali;**
- **i reati ambientali;**
- **i delitti in materia di violazione del diritto d'autore;**
- **i delitti di criminalità organizzata;**
- **i delitti in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;**
- **i reati tributari;**
- **i reati contro la fede pubblica;**
- **i reati contro l'industria e il commercio;**
- **i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;**
- **i delitti di contrabbando;**
- **i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti.**

L'analisi svolta ha escluso o individuato come non significativa la magnitudo di rischio per determinati reati presupposto le cui condotte e i beni giuridici tutelati non interferiscono direttamente con le finalità dell'Organizzazione e delle attività aziendali, di talché la loro valutazione ai fini del presente Modello è apparsa appropriata con riguardo alla tutela indiretta dei beni giuridici e della prevenzione delle condotte vietate attraverso l'imposizione del rispetto dei principi e dei valori del Codice Etico della Società, nonché dal complesso del sistema di procedure strutturato per gli altri reati presupposto. In particolare, si tratta dei seguenti reati:

- delitti di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater*1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies*);
- abusi di mercato (art. 25 *sexies*);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies*);
- reato di razzismo e xenofobia (art. 25- *terdecies*);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies*).

Gli organi sociali hanno, in ogni caso, il potere d'individuare eventuali, ulteriori attività a rischio che – a seconda dell'evoluzione legislativa o dell'attività della Società – potranno essere ricomprese nel novero delle Attività Sensibili.

## **2.6. Adozione e diffusione del Modello**

L'adozione del Modello e del Codice Etico è attuata attraverso una procedura complessa, che si articola in una serie di attività successive:

1. predisposizione del Modello e del Codice Etico;
2. approvazione del Modello e del Codice Etico e approvazione dei successivi aggiornamenti del Modello e del Codice Etico;

3. nomina di un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, mediante delibera dell'Assemblea dei Soci;

4. a seguito della presa d'atto del Modello e del Codice Etico, formalizzazione da parte dell'OdV del proprio impegno al rispetto di tali documenti.

I successivi aggiornamenti del Modello, invece, saranno curati dalla Società, dapprima con l'ausilio di consulenti esterni e, successivamente, con l'attività sistematica dell'Organismo di Vigilanza avente ad oggetto la proposta di eventuali aggiornamenti.

È bene rammentare, inoltre che, rappresentando il Modello un *“atto di emanazione dell'organo dirigente”* – in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, primo comma, lettera a), D.Lgs. 231/2001 – le successive modifiche e integrazioni di carattere *‘sostanziale’* saranno rimesse alla competenza degli Organi Sociali.<sup>12</sup>

#### ❖ La diffusione del Modello

Il Modello organizzativo, nella sua Parte Generale e nelle sue Parti Speciali, nonché il Codice Etico, saranno diffusi all'interno e all'esterno della Società:

– mediante consegna a mezzo email di copia del Modello (Parte Generale e Parti Speciali) e del Codice Etico a ogni soggetto che rivesta funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;

– mediante consegna a mezzo email di copia del Modello (Parte Generale e Parti Speciali) e del Codice Etico a coloro che sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente;

– messa a disposizione di una copia cartacea del Modello (Parte Generale) e del Codice Etico presso la sede legale e le sue unità locali, preferibilmente mediante affissione in bacheca all'ingresso, così da consentirne la più agevole e immediata fruibilità;

– pubblicazione del Modello (Parte Generale) e del Codice Etico sul sito internet della Società.

Altresì, sarà distribuita dalla Società apposita *“Comunicazione informativa sul Modello 231 e Codice Etico”*, con lo scopo di avvisare dell'avvenuta adozione da parte dell'Ente dei suddetti strumenti di compliance aziendale, di riassumerne brevemente contenuti e finalità, di dare atto dell'istituzione di un Organismo di Vigilanza con compiti di vigilanza, applicazione e aggiornamento del Modello.

### 3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.

#### 3.1 Natura dell'Organismo di Vigilanza

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. 231/01 disciplinano le condizioni di esonero dalla responsabilità per l'Ente, in caso di commissione dei reati indicati nel Decreto: particolare rilievo, all'uopo, assume l'istituzione di un Organismo di Vigilanza (di seguito, anche, OdV) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e con compiti di vigilanza, applicazione e aggiornamento del Modello. L'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati da parte dei soggetti qualificati a termini dell'art. 5 D.Lgs. 231/01 se l'organo dirigente ha, fra l'altro, affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello (adottato ed efficacemente attuato) e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

È infatti opportuno precisare, così come stabilito nella Relazione al D.Lgs. 231/2001, che l'OdV deve essere interno alla Società ma distinto dagli altri Organi Sociali, poiché tale Organismo ha il compito di svolgere attività che, se per un verso presuppongono una conoscenza delle dinamiche aziendali e della struttura societaria, per altro richiedono una posizione di terzietà rispetto alla Società.

Nel caso della Mangini S.r.l., l'Organismo di Vigilanza è monocratico e formato da un professionista del tutto esterno alla Società.

Tale condizione appare necessaria in quanto anche gli Organi Sociali dovranno essere destinatari dell'attività di controllo e vigilanza demandata all'OdV.

---

12 Devono considerarsi *‘sostanziali’* quelle modifiche e integrazioni che si rendono necessarie a seguito dell'evoluzione della normativa di riferimento o che implicano un cambiamento nelle regole e nei principi comportamentali contenuti nel Modello e nel Codice Etico, ovvero nei poteri e doveri dell'Organismo di Vigilanza e nel sistema sanzionatorio.

Occorre sottolineare, peraltro, che l'Organismo di Vigilanza deve essere dotato di continuità e stabilità d'azione, in conformità alle Linee Guida emanate da Confindustria, e deve garantire un'adeguata esperienza nell'ambito dei controlli aziendali, puntualizzandosi, al riguardo, che a tale Organo non dovranno essere attribuiti compiti e/o ruoli aziendali tali da limitarne l'obiettività di giudizio e l'imparzialità.

È opportuno sottolineare, da ultimo, che l'OdV è responsabile nei confronti dell'Ente nel caso di violazione del dovere di segretezza.

Nel rinviare a quanto meglio precisato nel successivo paragrafo "3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza", sin d'ora si evidenzia che l'OdV deve:

- vigilare continuativamente sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello e sull'osservanza del medesimo da parte dei destinatari;
- proporre l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti.

### 3.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere dotato dei seguenti requisiti:

**Autonomia e indipendenza:** l'OdV, nell'espletamento delle proprie funzioni, deve assicurare autonomia nelle iniziative, in modo particolare nei controlli, e non deve subire nessuna forma di condizionamento da parte di qualunque componente della Società (in particolare dall'Organo dirigente); infatti, come precisato dalle Linee Guida di Confindustria, la posizione dell'Organismo "deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente".

Per tali ragioni, l'OdV avrà un dovere consuntivo solo nei confronti del massimo vertice aziendale, che all'interno della Mangini S.r.l. s'identifica nel Consiglio di Amministrazione. L'OdV potrà relazionarsi anche con il Presidente del CdA e con l'Amministratore Delegato.

Inoltre, al fine di garantirne la necessaria autonomia di iniziativa e indipendenza, "è indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello".

Al riguardo, va precisato che le verifiche da parte dell'OdV rappresentano un'attività particolarmente significativa e, pertanto, è necessario che le stesse si sostanzino in controlli periodici e ripetuti; inoltre, è opportuno che l'OdV sia dotato di un budget di spesa annuale adeguato a garantire l'espletamento delle proprie attività; tale budget costituisce anche garanzia dell'assenza di qualsivoglia dipendenza gerarchica dell'OdV nei confronti degli Organi dell'Ente (ad es., il budget proprio dell'Organismo assicura a quest'ultimo la possibilità di eseguire "audit a sorpresa").

L'OdV effettua una relazione annuale delle attività svolte.

Affinché vengano garantiti i requisiti di indipendenza e di autonomia, sia al momento della nomina che per tutta la durata della carica l'OdV non deve:

1. rivestire incarichi esecutivi all'interno dell'Ente;
2. svolgere funzioni operative o di *business* all'interno dell'Ente;
3. intrattenere significativi rapporti d'affari con l'Ente, ovvero con società controllate o collegate, né intrattenere significativi rapporti d'affari con l'Organo Gestorio;
4. avere rapporti o far parte del nucleo familiare dell'Organo Amministrativo, considerando al riguardo nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti e affini entro il quarto grado;
5. possedere partecipazioni o quote nel capitale della Società;
6. mantenere i requisiti di onorabilità di seguito indicati.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono sottoscrivere, all'atto della nomina e successivamente con cadenza annuale, una dichiarazione in cui si attesti la compatibilità di tale carica con i requisiti di indipendenza; inoltre, ove insorgessero nuove cause d'incompatibilità, gli stessi sono tenuti a comunicarle immediatamente all'Organo Amministrativo e all'Assemblea dei Soci.

Infine, l'OdV non deve trovarsi in conflitti di interesse, anche indiretti, in relazione alle attività dell'Ente.

**Professionalità:** affinché l'OdV possa svolgere efficacemente l'attività assegnatagli, deve essere provvisto di competenze atte ad assicurare efficaci attività ispettive; deve, inoltre, essere dotato di specifiche conoscenze tecnico-giuridiche relativamente all'intera materia disciplinata dal D.Lgs. 231/2001.

**Onorabilità:** affinché l'operato e i giudizi dell'OdV vengano considerati autorevoli e imparziali, è necessario provvedere alla nomina di soggetti privi di precedenti penali e che non siano stati dichiarati falliti.

**Continuità d'azione:** l'Organismo di Vigilanza – nel rispetto del proprio “Regolamento”, che dovrà essere tempestivamente formalizzato e che diverrà parte integrante del Modello – dovrà calendarizzare le attività da svolgere, verbalizzare le riunioni e disciplinare i flussi informativi delle strutture aziendali nei propri confronti, effettuare periodicamente verifiche ispettive, nonché informare con particolare frequenza i vertici aziendali.

A tale riguardo, all'atto della formale adozione del Modello, preferibilmente mediante apposito documento denominato “Statuto dell'Organismo di Vigilanza e Controllo”, l'Organo Dirigente dovrà:

- individuare e codificare gli aspetti principali relativi al funzionamento dell'OdV (ad es. modalità di nomina e revoca, durata in carica, ecc.) e i requisiti soggettivi dei suoi componenti;
- rendere noti alla Società i compiti dell'Organismo e i suoi poteri, individuando opportune sanzioni in caso di mancata collaborazione.

### 3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV deve adempiere ai seguenti compiti:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei suoi destinatari;
- vigilare sull'adeguatezza del Modello – intesa in termini di efficacia ed effettività dello stesso – al fine di prevenire la commissione dei reati;
- vigilare sulla necessità di revisione e di adeguamento del Modello a seguito di eventuali significativi mutamenti nell'organizzazione aziendale e nell'attività dell'Ente;
- monitorare l'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di rischio;
- coordinarsi con l'Organo Amministrativo per monitorare al meglio le attività nelle aree di rischio; a tal fine l'OdV viene periodicamente aggiornato sulle attività compiute nelle aree a rischio e ha accesso a tutta la documentazione aziendale; il management, a sua volta, ha l'obbligo di segnalare all'OdV eventuali situazioni che possano concretamente esporre l'Ente al rischio di illeciti;
- curare l'attuazione del Modello anche attraverso la collaborazione delle diverse funzioni aziendali, verificando, tra l'altro, il sistema di deleghe e di poteri in vigore, ponendo in essere tutte le modifiche necessarie a una piena corrispondenza tra i poteri assegnati alle singole funzioni e le deleghe/procure speciali conferite alle stesse;
- verificare periodicamente la validità delle clausole standard finalizzate all'attuazione dei meccanismi sanzionatori (quali il recesso dal contratto nei riguardi di partner, consulenti, fornitori o parti terze), qualora si verificassero violazioni delle prescrizioni;
- segnalare prontamente ogni criticità relativa all'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto, proponendo le opportune soluzioni operative.

### 3.4 Nomina, durata in carica, revoca e decadenza dell'OdV

Nel caso della Mangini S.r.l. l'Organismo di Vigilanza è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Rappresentano ipotesi di decadenza automatica dell'OdV le incompatibilità di cui al precedente punto 3.2, nonché la sopravvenuta incapacità e la morte.

L'OdV può essere revocato in caso di:

- violazione degli obblighi di riservatezza;
- sentenza di condanna (o di patteggiamento) dell'Ente ai sensi del D.Lgs. 231/2001, passata in giudicato, ove risulti

Approvato dal Consiglio di  
Amministrazione con delibera del 29.4.2022

dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte di esso OdV secondo quanto previsto dall'art. 6, primo comma, lett. d), del Decreto;

- grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti.

In caso di decadenza o revoca dell'OdV, l'Organo Amministrativo convoca l'Assemblea dei Soci dell'Ente per la nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza o, in caso di organismo collegiale, di uno o più dei componenti che si sono trovati nelle condizioni sopra elencate e per il relativo conferimento dei poteri previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 (nel caso della Mangini S.r.l., alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza provvederà il Consiglio di Amministrazione).

#### ❖ **Durata in carica**

L'Organismo decaduto conserva le proprie funzioni fino all'insediamento del nuovo Organismo di Vigilanza a meno che non rassegni le proprie dimissioni.

Ove modificato in composizione collegiale, i componenti dell'O.d.V. possono decadere dall'incarico qualora risultino assenti ingiustificati per più di tre volte consecutive alle riunioni dell'Organismo.

La decadenza è pronunciata dall'Assemblea dei Soci (nel caso della Mangini S.r.l., dal Consiglio di Amministrazione).

Altresì, ove modificato in composizione collegiale, qualora un membro dell'Organismo di Vigilanza intenda rinunciare all'incarico deve darne pronta e motivata comunicazione all'Organo Amministrativo che provvederà alla sostituzione attraverso la convocazione dell'Assemblea dei Soci (nel caso della Mangini S.r.l., attraverso il Consiglio di Amministrazione).

#### ❖ **Scioglimento dell'Organismo di Vigilanza**

Qualora l'Organismo di Vigilanza intenda rinunciare all'incarico deve darne pronta e motivata comunicazione all'Organo Amministrativo che, nel caso della Mangini S.r.l., provvederà alla sua sostituzione attraverso deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

Ove modificato in senso collegiale, in caso di dimissioni di un componente dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo citato continuerà a operare fino alla nomina del nuovo componente, senza che ciò ne pregiudichi l'attività e il funzionamento. Nel caso della Mangini S.r.l., alla nomina del nuovo componente provvederà sempre il Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza, in composizione collegiale, è automaticamente sciolto qualora vengano meno due dei tre componenti nominati ovvero la sua maggioranza. Nel caso della Mangini S.r.l., al rinnovo dell'Organismo di Vigilanza provvederà sempre il Consiglio di Amministrazione.

### **3.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Societari**

L'Organismo di Vigilanza, al fine di garantire una corretta osservanza del Modello, deve effettuare una costante attività di *reporting* nei confronti degli Organi Sociali.

In particolare, tale Organismo deve confrontarsi periodicamente, in modo continuo e costante, con l'Organo Amministrativo sullo stato di attuazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, in virtù dei requisiti di indipendenza e autonomia, può essere convocato in qualsiasi momento dagli Organi Sociali e può, a sua volta, presentare richiesta in tal senso per riferire sul funzionamento del Modello.

L'attività di *reporting* deve riguardare:

- attività in genere svolta dall'OdV;
- eventuali problematiche o criticità evidenziate nel corso dell'attività di vigilanza;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine a presunte violazioni del Modello, nonché l'esito delle verifiche (cd. *audit*) su dette segnalazioni;
- i correttivi, necessari o eventuali, da apportare al fine di assicurare l'adeguatezza e l'effettività del Modello e dei suoi protocolli;
- l'accertamento di comportamenti non in linea con il Modello;
- la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto;
- l'eventuale assenza di collaborazione da parte delle funzioni aziendali nell'espletamento dei propri compiti di

Approvato dal Consiglio di  
Amministrazione con delibera del 29.4.2022

verifica e/o indagine;

- in ogni caso, qualsiasi informazione di volta in volta ritenuta utile ai fini del corretto adempimento dei compiti propri dell'OdV e/o dell'assunzione di determinazioni da parte degli Organi Sociali.

Gli incontri devono essere verbalizzati e le copie dei verbali devono essere conservate in un apposito archivio predisposto per la documentazione inerente l'attività dell'Organismo di Vigilanza, che potrà essere tenuto direttamente da uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza stesso.

Inoltre, nell'espletamento delle proprie funzioni, l'OdV:

- può rivolgersi, riferire o comunque comunicare con il Consiglio di Amministrazione, con il Presidente del CdA o con l'Amministratore Delegato della Mangini S.r.l. in tutti i casi in cui ne ritenga opportuno o necessario il coinvolgimento ovvero l'intervento tempestivo;

- può partecipare alle Assemblee, qualora invitato, e relazionare in merito alla propria attività.

### **3.6 Reporting verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni specifiche obbligatorie e informazioni di carattere generale - Procedura di segnalazione all'organismo di vigilanza ("whistleblowing")**

È inoltre obbligatoria la trasmissione all'OdV delle seguenti informazioni:

1. provvedimenti e/o notizie provenienti dall'Autorità Giudiziaria, da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, che abbiano a oggetto lo svolgimento di indagini in ordine a reati contemplati nel Decreto;

2. conferimento di incarico di assistenza legale da parte dell'Organo Amministrativo nel caso di avvio di un procedimento giudiziario per reati previsti dal Decreto;

3. rapporti redatti dall'Organo Amministrativo da cui possano desumersi situazioni (eventi, fatti, atti, omissioni) critiche in ordine all'osservanza delle norme del Decreto;

4. modifiche degli assetti organizzativi della Società;

5. notizie relative all'effettiva attuazione del Modello Organizzativo, facendo particolare attenzione ai procedimenti disciplinari attivati e alle sanzioni irrogate.

Le nuove Linee Guida di Confindustria introducono un passaggio esemplificativo all'interno del paragrafo dedicato agli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV (v. p. 90 della Parte Generale delle *Guidelines*): nello specifico, si ritiene utile menzionare i flussi a evento da parte del Collegio Sindacale nonché l'opportunità di prevedere una più stretta collaborazione con la funzione di *Internal Audit* sulle risultanze delle rispettive attività di verifica "*pur nel rispetto dei rispettivi ruoli nel sistema dei controlli interni*".

Con particolare attenzione alla procedura di segnalazione all'OdV in ambito "whistleblowing", va detto anzitutto che la L. 30.11.2017, n. 179, ad oggetto "*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*", ha aggiunto il comma 2 bis all'art. 6 del D.Lgs. 231/01, prevedendo che, ai fini dell'esimente, che il Modello debba prevedere:

1. uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del medesimo Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'Ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
2. almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
3. il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
4. 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.

Alla luce della novella legislativa, anche le Linee Guida di Confindustria, nel testo aggiornato a giugno 2021, evidenziano la necessità, per le imprese dotate del modello organizzativo, di disciplinare le modalità per effettuare le segnalazioni e le modalità di gestione delle stesse, distinguendo fasi e responsabilità, eventualmente anche attraverso l'introduzione di una procedura *ad hoc* (v. p. 60 della Parte Generale). A tanto, dunque, si procede di seguito anche, come suggerito da Confindustria, sulla falsariga delle Linee Guida adottate dall'ANAC nel 2015 in tema di *whistleblowing* nel settore pubblico, dal momento che i principi di carattere generale ivi indicati possono essere utilmente seguiti anche per il settore privato, nei limiti della compatibilità con la specifica disciplina prevista dal D.Lgs. n. 179/2017.

La segnalazione può avere ad oggetto:

- azioni od omissioni, commesse o tentate, aventi a oggetto informazioni “*circostanziate di condotte illecite*”, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- violazioni del Codice Etico, del Modello e/o delle altre disposizioni interne del Consorzio Stabile COM S.c.ar.l. (procedure, policy, regolamenti, ecc.), di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

La segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale e non deve essere basata su voci correnti; inoltre, il segnalante non deve utilizzare l'istituto del whistleblowing per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni o ritorsioni che rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per i quali occorre riferirsi alla disciplina e alle procedure delle strutture aziendali preposte (ad es. Ufficio del Personale).

Il *whistleblower* deve fornire tutti gli elementi utili a consentire all'OdV di procedere alle dovute e appropriate verifiche e agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni dovranno essere inviate secondo le modalità di seguito esposte, non appena il whistleblower venga a conoscenza degli eventi che le hanno generate.

### **3.6.1. Segnalazioni mediante la Piattaforma Whistleblowing.**

Rilevando la necessità di prevedere una pluralità di canali attivabili, uno dei quali deve “*garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante*”, le Linee Guida di Confindustria aggiornate '21 suggeriscono che tali modalità potrebbero essere realizzate attraverso l'utilizzo di piattaforme informatiche anche gestite da terze parti indipendenti e specializzate.

La piattaforma sarà dunque di norma accessibile dal sito web aziendale o direttamente all'indirizzo <https> precipuamente riservato e consentirà agli utenti di effettuare le proprie segnalazioni all'OdV tramite una procedura semplice e intuitiva che, grazie a un sistema criptato, assicurerà l'assoluta riservatezza rispetto all'identità del segnalante e garantirà che i messaggi e i relativi allegati possano essere letti esclusivamente dal mittente e dal destinatario, così da fornire tutte le garanzie necessarie al fine di prevenire il verificarsi di fenomeni corruttivi.

Altresì, la Piattaforma Whistleblowing dovrà consentire la possibilità di dialogare con l'OdV mediante l'invio di messaggi ed eventuali documenti dalla propria area riservata, la possibilità d'integrare le segnalazioni effettuate e di monitorare in ogni momento lo stato di avanzamento dell'istruttoria.

Approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 29.4.2022					
25					



dei fatti segnalati.

L'Organismo, ricevuta la segnalazione, verifica:

1. se la stessa sia una segnalazione circostanziata di condotte illecite o rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 o di violazioni del Modello;
2. se la stessa sia una segnalazione non attinente ai reati contemplati nel catalogo del D.Lgs. 231/01.

Nello svolgimento di tale attività e, in particolare, per l'analisi di specifici aspetti trattati nelle segnalazioni, l'OdV potrà avvalersi del supporto delle Funzioni di volta in volta competenti.

#### **3.6.4. Approfondimenti specifici – descrizione attività.**

**Nel caso di segnalazione rilevante**, l'OdV, nel più breve tempo possibile, avvia la fase di prima istruttoria sulla relativa fondatezza, anche attraverso:

- una verifica preliminare con l'ausilio della/e Funzione/i Interessata/e per accertare la veridicità dei fatti oggetto della segnalazione;
- la richiesta di ulteriori chiarimenti al whistleblower, in tutti i casi in cui sia stato possibile accertare/riscontrare l'identità del segnalante, al fine di circostanziare ancor più chiaramente il fatto denunciato e ricercare maggiori fonti di prova afferenti alla condotta contestata e, soprattutto, per comprendere se la segnalazione sia veritiera o pretestuosa.

Le attività di cui sopra sono espletate attraverso un'indagine tempestiva e accurata, nel rispetto dei principi di imparzialità, equità e riservatezza nei confronti di tutti i soggetti coinvolti.

Una volta espletata la prima istruttoria e comunque all'esito degli opportuni accertamenti, l'Organismo:

- nel caso di evidente e manifesta infondatezza potrà decidere di archiviare la segnalazione dandone comunicazione al segnalante, in presenza di identità e recapito noti; in tale ipotesi, l'OdV potrà richiedere all'Organo Amministrativo l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso in cui dalle verifiche emerga che la segnalazione sia stata fatta al solo scopo di nuocere al segnalato o per grave imprudenza, negligenza o imperizia del segnalante (v. successivo paragrafo 3.6.6);

- nel caso in cui la segnalazione risulti fondata, in tutto o in parte, l'OdV, con il supporto della/e Funzione/i Interessata/e, provvederà a:

- a) intervistare il segnalato, qualora l'Organismo stesso lo ritenesse opportuno in relazione agli esiti delle verifiche preliminari, con il coinvolgimento del Responsabile per la protezione dei Dati - DPO (o, in assenza, il Responsabile del Trattamento) onde garantire la privacy delle informazioni trattate e l'anonimato del segnalante;
- b) espletare audit specifici aventi ad oggetto i fatti segnalati, sempre con il coinvolgimento del Responsabile per la protezione dei Dati - DPO (o, in assenza, il Responsabile del Trattamento);
- c) avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni alla Società;
- d) concordare, con la/e Funzione/i interessata/e, l'eventuale "action plan" necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, secondo gli *standard* operativi in seno alla Società, garantendo altresì il monitoraggio dell'attuazione;
- e) concordare con il Collegio Sindacale, qualora presente in seno alla Società e se interessato dalla segnalazione, eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della segnalazione stessa;
- f) concordare con la/e Funzione/i interessata/e eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/risoluzione di rapporti contrattuali ecc.);

g) attivare, nei casi ritenuti necessari dall'Organismo stesso, una specifica tutela del segnalante tramite comunicazione formale all'Organo Amministrativo.

Al termine delle attività sopra menzionate, l'OdV inoltrerà la segnalazione e i risultati delle attività condotte all'Organo Amministrativo e alla/e Funzione/i Interessata/e, affinché procedano all'adozione dei provvedimenti conseguenti tra cui, qualora ne sussistano i presupposti, la richiesta di azioni disciplinari.

**Nel caso in cui la segnalazione non attenga a illeciti o a violazioni del D.Lgs. 231/01 o del Modello**, l'OdV la inoltrerà alla/e Funzione/i interessata/e che avvierà le attività di verifica circa la fondatezza delle circostanze ivi rappresentate.

Le attività di verifica potranno espletarsi anche attraverso:

- una verifica preliminare, laddove possibile, per accertare o meno la veridicità dei fatti oggetto della segnalazione;
- la richiesta di ulteriori chiarimenti al whistleblower, in tutti i casi in cui sia stato possibile accertare/riscontrare l'identità del segnalante, al fine di circostanziare ancor più chiaramente il fatto denunciato e ricercare maggiori fonti di prova afferenti alla condotta contestata e, soprattutto, per comprendere se la segnalazione sia veritiera o pretestuosa.

Laddove la segnalazione risulti fondata, si procederà con l'espletamento di ulteriori verifiche, tra cui:

- richieste di informazioni ai soggetti menzionati nella segnalazione;
- audit specifici aventi ad oggetto i fatti segnalati.

Le attività saranno espletate attraverso un'indagine tempestiva e accurata, nel rispetto dei principi di imparzialità, equità e riservatezza nei confronti di tutti i soggetti coinvolti.

Al termine delle attività sopra menzionate, la/e Funzione/i Interessata/e trasmetterà i risultati delle attività condotte all'Organo amministrativo, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti conseguenti tra cui, qualora ne sussistano i presupposti, la richiesta di azioni disciplinari.

### **3.6.5. Segnalazioni anonime.**

Come detto ai precedenti paragrafi 3.6.1 e 3.6.2, le segnalazioni anonime sono consentite ed è prevista la loro registrazione nella piattaforma ma saranno soggette a un'accurata verifica preliminare di fondatezza e attendibilità. È, in ogni caso, esclusa l'analisi delle segnalazioni generiche, non sufficientemente circostanziate e non fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

La maggiore severità richiesta è infatti motivata dal fatto che, salvo casi di particolare gravità che coinvolgano la sicurezza e l'integrità anche personale del segnalante, le segnalazioni anonime si considerano non coerenti con una gestione corretta e trasparente delle relazioni interpersonali e aziendali.

Le segnalazioni anonime sono trattate dall'OdV con le modalità sopra riportate. Qualora l'esito delle verifiche sia negativo, la segnalazione verrà archiviata dall'Organismo con le relative motivazioni.

### **3.6.6. Attivazione del Sistema Disciplinare e Sanzionatorio.**

L'OdV, a seconda dell'inquadramento del soggetto segnalato, investe la/e Funzione/i Interessata/e affinché proceda con gli eventuali provvedimenti/interventi necessari e da puntuale notizia all'Organo Amministrativo, mantenendo comunque segreta l'identità del segnalante salvo casi di legge o autorizzazione alla *disclosure*.

È fatta salva e impregiudicata l'eventuale responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

È altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, eventuali forme di abuso della presente



Tutti coloro che sono coinvolti a qualsiasi titolo nella gestione delle segnalazioni (ad es. anche altre strutture/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie) sono tenuti a garantire la massima riservatezza su soggetti e fatti segnalati a meno dei casi di seguito indicati:

- il segnalante incorra nella responsabilità penale a titolo di calunnia o diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale;
- il segnalante incorra in responsabilità extracontrattuale ai sensi dell'art. 2043 del codice civile;
- in presenza di eventuali indagini o procedimenti avviati dall'Autorità Giudiziaria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

Il segnalato non ha diritto a ottenere le indicazioni circa l'origine della segnalazione né tanto meno di ricevere indicazioni circa i dati personali del segnalante.

#### **3.6.10. *Trattamento ai fini privacy dei dati acquisiti a seguito delle segnalazioni.***

È tutelato, ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni.

Il Titolare del trattamento dei dati personali con finalità di gestione delle segnalazioni, così come definito dall'art. 4, par.1.7 del Regolamento (UE) 2016/679 (General Data Protection Regulation, di seguito "GDPR"), è individuato nella persona giuridica della Mangini S.r.l.

La persona autorizzata al trattamento relativo alla gestione delle segnalazioni è individuata nel DPO designato per iscritto dal Titolare del trattamento ed effettua il trattamento dei dati in osservanza del GDPR, della normativa di adeguamento nazionale e delle istruzioni impartite dal medesimo Titolare del trattamento.

#### **3.6.11. *Attività di Reporting dell'OdV.***

L'Organismo di Vigilanza riferisce, nell'ambito delle attività di reporting, su base continuativa e costante, direttamente verso il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato e su base periodica verso l'Organo Amministrativo e il Collegio Sindacale, sul numero e sulla tipologia di segnalazioni ricevute e ne tiene conto ai fini dell'aggiornamento del Modello.

#### **3.6.12. *Conservazione della documentazione.***

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, l'OdV cura la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le segnalazioni e assicura - avvalendosi della piattaforma e delle sue funzionalità - l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di dieci (10) anni, decorrenti dalla data di ricezione della segnalazione. Gli originali delle segnalazioni pervenute in forma cartacea sono conservati nell'apposito archivio/*database* informatico e/o cartaceo previsto al successivo paragrafo 3.7.

### **3.7 Raccolta e conservazione delle informazioni**

Notizie, dati, informazioni, segnalazioni, *report* previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio/*database* informatico e/o cartaceo. I dati e le informazioni conservate nel *database* sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza, previa autorizzazione dell'Organismo stesso, secondo procedure predefinite.

Approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 29.4.2022					
30					

### 3.8 Formazione dell'OdV

L'OdV s'impegna a effettuare aggiornamenti formativi periodici.

### 3.9 Individuazione dell'OdV

Tutto quanto sopra considerato e in ottemperanza a quanto stabilito dal D.Lgs. 231/2001, la Mangini S.r.l. – anche in considerazione dell'attuale struttura dell'Azienda - ha ritenuto opportuno, **per il triennio 2022-2025**, il ricorso a un Organismo monocratico costituito, come detto, da un professionista esterno alla Società.

## 4.FORMAZIONE, INFORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

### 4.1 Destinatari del Modello Organizzativo

I destinatari del Modello Organizzativo e del Codice Etico sono gli Amministratori, i componenti degli organi sociali, i componenti dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti e i principali *partner* commerciali della Società.

### 4.2 Selezione, formazione e informazione del personale

L'obiettivo della Società è quello di garantire un'adeguata diffusione del Modello e assicurare che tutti i dipendenti della Società ne abbiano una corretta conoscenza, sia per quanto attiene ai principi ispiratori che per quel che riguarda i protocolli operativi.

L'attività di formazione è realizzata con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di collaborazione delle risorse aziendali nelle Attività Sensibili.

#### ❖ La comunicazione ai dipendenti

L'adozione e l'aggiornamento del Modello Organizzativo è comunicata ai dipendenti a seguito della deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

Ai nuovi assunti è consegnata copia del Modello e del Codice Etico, onde garantire loro le nozioni fondamentali in ordine alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli Enti.

La Società richiederà a tali soggetti di sottoscrivere una dichiarazione che attesti la ricezione di tale documentazione, nonché l'impegno all'osservanza delle norme e delle procedure ivi indicate.

#### ❖ La formazione

L'attività di formazione circa la normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è strutturata per essere conforme alla carica rivestita da ciascun dipendente, al livello di rischio dell'area in cui il dipendente opera, nonché alle funzioni di rappresentanza rivestite all'interno della Società.

Destinatari della attività di formazione sono:

1. l'Organo Amministrativo;
2. i dipendenti;
3. i dirigenti (sebbene attualmente non inseriti in organico);
4. coloro che sono destinatari di procure speciali (o che lo saranno) ovvero di specifiche deleghe.

I programmi di formazione sono caratterizzati da una parte comune per tutte le funzioni aziendali, composta da una sintetica illustrazione dei principi del D.Lgs. 231/01, dalla spiegazione degli elementi costitutivi del Modello di organizzazione gestione e controllo – nonché delle singole fattispecie di reato previste dal Decreto e dei comportamenti considerati sensibili con riferimento all'integrazione dei reati previsti dalla normativa di riferimento – e dalla esplicazione del Codice Etico.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria e il controllo in merito all'effettiva frequenza è demandato all'OdV.

Approvato dal Consiglio di  
Amministrazione con delibera del 29.4.2022

La mancata partecipazione non giustificata ai programmi di formazione comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare secondo le regole indicate nel presente Modello (v. successivo capitolo 5).

#### **4.3. Selezione e informazione di collaboratori esterni e partner commerciali**

I consulenti e i principali *partner* commerciali che operano con la Società saranno selezionati attraverso specifici e idonei sistemi di valutazione.

Tutti i soggetti esterni che vorranno stipulare contratti con la Società saranno preventivamente informati sulle politiche aziendali e sulle procedure adottate dalla Società a seguito dell'adozione del presente Modello organizzativo, nonché sui testi delle clausole contrattuali individuate e abitualmente utilizzate al riguardo.

La Società, inoltre, s'impegna ad aggiungere, in ogni contratto concluso successivamente alla data ufficiale di adozione del Modello, una clausola secondo cui consulenti esterni, fornitori e *partner* prenderanno atto del medesimo e del Codice Etico.

Il collaboratore esterno, il fornitore o il *partner* individuato riceverà copia del presente Modello e/o della specifica procedura inerente all'attività, alla collaborazione e/o alla consulenza prevista nel contratto con lo stesso; al contempo, sarà tenuto a sottoscrivere apposita ricevuta con la quale accetta quanto in esso previsto e s'impegna al rispetto dei principi di organizzazione e gestione inclusi nel Codice Etico.

#### **4.4. Obblighi di vigilanza e verifiche periodiche**

Ciascuna funzione aziendale responsabile di un determinato settore ha l'obbligo di esercitare attività di vigilanza, prestando la massima attenzione e diligenza, nei confronti di tutti i dipendenti verso i quali si trova in rapporto di superiorità gerarchica diretta e indiretta; tali soggetti devono, altresì, segnalare all'Organismo di Vigilanza qualsiasi irregolarità, violazione o inadempimento dei principi stabiliti nel presente Modello.

Qualora il dirigente, ovvero il responsabile di ciascuna funzione aziendale, non rispetti tali obblighi sarà sanzionato in conformità alla propria posizione gerarchica all'interno della Società, secondo quanto previsto nel presente Modello (cfr. successivo capitolo 5).

All'OdV è demandato, inoltre, il controllo circa la qualità dei contenuti dei programmi di formazione, nonché il compito di effettuare due ulteriori tipologie di verifiche:

- sui principali atti societari e sui contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società;
- a seguito delle eventuali segnalazioni ricevute, sugli eventi considerati rischiosi e sulla consapevolezza del personale rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'impresa.

### **5.SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO**

#### **5.1Principi generali**

Al fine di conferire effettività al Modello Organizzativo e assicurarne, pertanto, la concreta applicazione, è necessario prevedere un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio (di seguito, anche, il "Sistema Disciplinare") volto a prevenire e sanzionare, sotto il profilo contrattuale, la violazione delle disposizioni del Modello, che contempra dunque, nel caso d'inosservanza delle disposizioni contenute nel Modello stesso, sanzioni effettive e proporzionate alla gravità della violazione commessa e, al contempo, ne regolamenti il procedimento di irrogazione.

I principi su cui si basa il Sistema Disciplinare sono:

1. **Legalità:** l'art. 6, co. 2, lett. e), D.Lgs. 231/2001 impone che il Modello debba introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso; è quindi onere dell'Organizzazione:

- i) predisporre preventivamente un insieme di Regole di Condotta, intese come procedure attuative del Modello;
- ii) specificare sufficientemente le fattispecie disciplinari e le relative sanzioni;



- violazione o elusione del sistema di controllo interno;
- omessa comunicazione all’Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte;
- omesso controllo sull’attività dei soggetti sottoposti alla propria vigilanza o coordinamento;
- omessa informazione o falsa comunicazione al diretto superiore gerarchico in ordine alle anomalie riscontrate nell’espletamento della propria attività;
- inosservanza di norme di legge o violazione degli obblighi previsti nell’espletamento dell’attività lavorativa;
- inosservanza degli ordini o delle prescrizioni impartite dai superiori gerarchici o derivanti dall’applicazione delle procedure previste dal Modello;
- inosservanza delle norme contenute nel Codice Etico;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma o al sistema di deleghe indicato nel Modello;
- omessa informazione o mancato aggiornamento del personale in merito alle procedure descritte nel Modello;

**in tema di whistleblowing:**

- segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell’art. 2043 del codice civile;
- segnalazione infondata effettuata con dolo o colpa grave;
- segnalazione manifestamente opportunistica e/o effettuata al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti;
- ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell’istituto del whistleblowing;
- violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del segnalante;
- qualsiasi misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Sono soggetti all’applicazione del presente Sistema Disciplinare gli Amministratori costituenti l’Organo Amministrativo della Società, i dirigenti, i dipendenti (quadri e impiegati), i consulenti, i collaboratori e i terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la Società medesima.

Il procedimento per l’irrogazione delle sanzioni di cui al presente Sistema Disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede. In ogni caso, l’OdV deve essere coinvolto nel procedimento disciplinare.

La valutazione delle infrazioni al Modello spetta all’OdV che dovrà comunicare tempestivamente al vertice aziendale la tipologia e l’entità delle violazioni valutate. I procedimenti disciplinari e l’irrogazione delle sanzioni sono attribuiti alla competenza dell’Organo Amministrativo.

**5.2 Le sanzioni di natura disciplinare**

Si tratta delle sanzioni irrogabili ai dipendenti dell’Ente.

La cornice normativa in cui si iscrive la materia *de qua* è delineata dall’art. 7 della L. n. 300/1970 (cd. Statuto dei Lavoratori), nonché dai contratti collettivi di categoria, nazionale e territoriale. Il Sistema Disciplinare non sostituisce le sanzioni previste dai rispettivi contratti collettivi nazionali ma intende stigmatizzare e sanzionare solo le violazioni alle procedure operative aziendali e i comportamenti infedeli verso la Società posti in essere da dipendenti o da soggetti che ricoprono posizioni apicali. Motivo per cui è utile svolgere un breve cenno alle disposizioni dettate *in subiecta materia* dallo Statuto dei Lavoratori.

Al riguardo va osservato, in primo luogo, che a norma dell’art. 7 Stat. Lav., “*il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l’addebito e senza averlo sentito a sua difesa*” (secondo comma), e che “*i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa*” (quinto comma).

Inoltre, la norma prevede che *“ferma restando la facoltà di adire l’autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell’associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l’ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell’ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio”* (art. 7, sesto comma, Stat. Lav.); il tutto, con la precisazione che qualora il datore di lavoro non provveda a nominare – entro dieci giorni dall’invito rivoltogli dalla Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente – il proprio rappresentante in seno al collegio di conciliazione e arbitrato, la sanzione disciplinare perde efficacia. Al contrario, se il datore di lavoro adisce l’autorità giudiziaria, l’esecuzione della sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio (art. 7, settimo comma, Stat. Lav.).

Infine, la norma specifica che decorsi due anni dalla loro applicazione, non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari irrogate (art. 7, ottavo comma, Stat. Lav.).

Il presente Modello adotta un Sistema Disciplinare che, come sopra detto, integra le sanzioni previste dal CCNL applicato, prevedendo di sanzionare le fattispecie che costituiscono infrazioni al Modello organizzativo – dalla più grave alla più lieve – mediante un sistema di gradualità della sanzione che rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

Le disposizioni che seguono, in ragione del loro valore disciplinare, sono vincolanti per tutti i dipendenti; le stesse, pertanto, in quanto integrative delle norme disciplinari recate dal CCNL, al pari di queste ultime devono essere portate a conoscenza di tutti i dipendenti e affisse presso ogni sede dell’Ente in posizione visibile da parte di tutti i dipendenti.

### **5.2.1 Le sanzioni applicabili nei confronti dei dipendenti**

Le sanzioni applicabili al personale dipendente della Mangini S.r.l., in caso di accertata violazione delle regole e dei principi contenuti nel Modello organizzativo e nel Codice Etico, rientrano tra quelle previste dal *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Metalmeccanici e Industria del 26.11.2016*, nel rispetto delle procedure previste dall’art. 7 della legge 30 Maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali norme speciali applicabili, nei termini previsti dall’art. 8 intitolato *“Provvedimenti disciplinari”*, incluso nella Sezione Quarta *“Disciplina del Rapporto Individuale di Lavoro”*, Titolo VII *“Rapporti in Azienda”*, del suddetto CCNL.

Le sanzioni sono adottate nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità, in relazione alla gravità della mancanza e all’elemento soggettivo della colpa o del dolo dell’agente, nonché al danno potenziale o concreto arrecato all’Ente dall’agente.

Ai sensi della previsione di cui al predetto art.8 e ss, CCNL, il relativo codice disciplinare viene integrato nei seguenti termini con riferimento alle potenziali violazioni delle regole e dei principi contenuti nel Modello organizzativo e nel Codice Etico, nonché nel rispetto dei principi generali di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, e dunque:

- della gravità delle violazioni poste in essere;
- della prevedibilità dell’evento;
- dell’intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia del lavoratore;
- del comportamento complessivo tenuto in azienda dal lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari in capo al medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- di tutte quelle altre circostanze che caratterizzano il concreto comportamento del lavoratore.

Stante quanto sopra:

a) incorre nei provvedimenti di ammonizione verbale e scritta, multa o sospensione, il lavoratore che si renda responsabile di violazione delle regole e dei principi contenuti nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico, che non determini danni per l’Azienda. L’ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione dal lavoro per quelle di maggior rilievo;

b) incorre nel provvedimento del licenziamento per giustificato motivo il lavoratore che si renda responsabile di grave violazione delle regole e dei principi contenuti nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico, che determini (o che

sia potenzialmente in grado di determinare) danni all'azienda, ovvero che determini o concorra a determinare (o che sia potenzialmente in grado di determinare o concorrere a determinare) l'adozione in danno dell'azienda delle sanzioni di cui al D.Lgs. 231/2001. La sanzione del licenziamento per giustificato motivo verrà adottata per le mancanze che, seppure gravi, non siano tali da escludere in astratto la prosecuzione temporanea del rapporto di lavoro nel corso del periodo di preavviso; la sanzione del licenziamento per giusta causa verrà adottata per le mancanze di tale gravità da escludere la prosecuzione anche temporanea del rapporto di lavoro.

### **5.3 Le sanzioni applicabili nei confronti dei dirigenti, ove nominati**

In caso di violazione o di adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello da parte dei Dirigenti, risultano a essi applicabili le misure disciplinari conformi a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento e compatibilmente con i principi sanciti dal Codice Civile, nonché dalle eventuali ulteriori normative speciali applicabili.

Pertanto, nel caso in cui la violazione del Modello Organizzativo dovesse portare il venir meno del rapporto fiduciario con la Società, verranno verificate le sanzioni con riferimento alle potenziali violazioni delle regole e dei principi contenuti nel medesimo Modello e nel Codice Etico, nel rispetto dei generali principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, e dunque:

- della gravità delle violazioni poste in essere;
- delle funzioni del lavoratore e dell'intensità del vincolo fiduciario sotteso al rapporto di lavoro;
- della prevedibilità dell'evento;
- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia del dirigente;
- del comportamento complessivo tenuto in azienda dal dirigente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari in capo al medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- di tutte quelle altre circostanze che caratterizzano il concreto comportamento del lavoratore.

In particolare, saranno applicabili le seguenti sanzioni:

*a)* in caso di non grave violazione di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello, il dirigente incorre nel rimprovero scritto all'osservanza del Modello, il quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con l'Organizzazione;

*b)* in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso;

*c)* laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

Il rapporto che lega coloro che ricoprono un ruolo dirigenziale nell'Organizzazione è da considerarsi di natura fiduciaria. Pertanto, si ritiene che, in tali ultime ipotesi, l'unica sanzione applicabile sia la risoluzione del rapporto. L'irrogazione della suddetta sanzione è giustificabile ogni qualvolta un dirigente ponga in essere una condotta in violazione alle regole che compongono il Modello tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia esistente.

### **5.4 Le sanzioni applicabili nei confronti dei componenti dell'Organo Amministrativo**

In caso di violazioni delle norme e delle procedure del Codice Etico e del Modello organizzativo da parte dell'Organo Amministrativo, l'OdV informa l'Assemblea dei Soci e, ove nominato, il Collegio Sindacale, che adotteranno le misure più idonee tra quelle previste dalla legge come, ad esempio, il richiamo in forma scritta, la previsione di meccanismi di sospensione temporanea e revoca di deleghe eventualmente conferite.

In caso di condanna, nei confronti dell'Organo Amministrativo può essere disposta la decadenza/revoca della carica sociale ricoperta (questa dovrà comunque essere rimessa a una deliberazione dell'Assemblea dei Soci che potrà anche non ravvisarne l'utilità e la necessità).

Approvato dal Consiglio di

Amministrazione con delibera del 29.4.2022

### 5.5 Le sanzioni applicabili nei confronti del Collegio Sindacale, ove nominato

In caso di violazioni delle norme e delle procedure del Codice Etico e del Modello organizzativo da parte del Collegio Sindacale, sebbene oggi non contemplato dalla vigente forma societaria della Mangini S.r.l., ne viene data immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza che informerà l'Assemblea dei Soci e l'Organo Amministrativo, al fine di assumere i provvedimenti ritenuti opportuni.

In caso di condanna, nei confronti del Collegio Sindacale può essere disposta la decadenza/revoca della carica sociale ricoperta (questa dovrà comunque essere rimessa a una deliberazione dell'Assemblea dei Soci che potrà anche non ravvisarne l'utilità e la necessità).

Nei casi in cui sia presente la figura del Sindaco Unico ovvero del Revisore Unico (caso, quest'ultimo, ricorrente all'interno della Mangini S.r.l.), ogni decisione riguardante i provvedimenti sarà presa dall'Organo Amministrativo.

### 5.6 Le sanzioni di natura contrattuale

Qualora *Consulenti, Partner commerciali o Fornitori* pongano in essere condotte in contrasto con le linee delineate nel Codice Etico e nel Modello organizzativo, ovvero eludano le prescrizioni concernenti la loro attività – con conseguente rischio di commissione di taluno dei reati indicati nel Decreto – può essere disposta, secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi di *partnership* o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale ovvero ogni altra sanzione contrattuale prevista, fatta salva la facoltà di agire per il risarcimento del danno.

### 5.7 Le sanzioni nei confronti di chi viola la tutela del segnalante o di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate

Come detto al precedente paragrafo 3.6 “*Procedura di segnalazione all'organismo di vigilanza (“whistleblowing”)*”, l'art. 6, co. 2 bis, D.Lgs. 231/01 stabilisce alla lett. d) che nel sistema disciplinare siano previste 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. A tale riguardo, nell'ambito del presente Sistema si precisa che potranno essere comminate le sanzioni indicate nei precedenti paragrafi, individuate a seconda della mansione o della carica rivestite e graduate a seconda della gravità del fatto commesso, valutata caso per caso.

### 5.8 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni

Gli illeciti disciplinari sono accertati dall'Organismo di Vigilanza, sia di propria iniziativa sia su segnalazione dei soggetti deputati a rilevare e comunicare le ipotesi di violazione del Modello.

Tanto le sanzioni disciplinari a carico dei dipendenti, quanto le sanzioni a carico dell'Organo Amministrativo, del Collegio Sindacale, dei consulenti esterni, dei fornitori e *partner* commerciali, sono irrogate dall'Ente previo parere dell'Organismo di Vigilanza.

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per l'Organizzazione e per tutti i dipendenti e i portatori di interesse della stessa Organizzazione;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La recidiva costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

Con riferimento alla procedura di accertamento delle violazioni, è necessario mantenere la distinzione, già innanzi chiarita, tra i soggetti legati all'Organizzazione da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti.

Per i primi, il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dallo “Statuto dei lavoratori” (legge n. 300/1970) e dal CCNL, di seguito brevemente riassunto:

- 1) obbligo di affissione del Sistema Disciplinare in luogo accessibile a tutti;
- 2) contestazione della condotta, da effettuare per iscritto e nel rispetto dei principi di tempestività, specificità e immodificabilità;
- 3) giustificazioni del lavoratore, che possono essere rese oralmente e per iscritto entro 5 giorni dalla ricezione della lettera di contestazione, oppure entro l’eventuale più lungo termine previsto dal CCNL applicato in azienda; in ogni caso, il lavoratore può chiedere di essere sentito oralmente e il datore ha l’obbligo di effettuare l’audizione;
- 4) irrogazione della sanzione disciplinare, per la quale i contratti collettivi possono prevedere un termine finale.

A tal fine, anche per le violazioni delle regole del Modello, sono fatti salvi i poteri già conferiti nei limiti delle rispettive competenze; tuttavia, è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell’OdV nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle sanzioni in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato.

Per le altre categorie di soggetti, legati all’Organizzazione da un rapporto diverso dalla subordinazione, il procedimento disciplinare sarà gestito dall’Organo Amministrativo su segnalazione dell’OdV.

Per le violazioni commesse da soggetti legati alla Società da vincoli contrattuali, sarà esercitato il diritto di risoluzione secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali in essere.

L’irrogazione delle sanzioni, in ogni caso, è comunicata all’Organismo di Vigilanza.

La direzione dell’ufficio del personale e l’Organismo di Vigilanza vigilano sull’esecuzione delle sanzioni irrogate.

## **6. ADEGUATEZZA DEL MODELLO E VERIFICHE PERIODICHE**

### **6.1 Verifiche periodiche del Modello**

L’Organismo di Vigilanza svolge attività di vigilanza al fine di verificare l’effettività del Modello, ossia la sua concreta applicazione da parte dei soggetti destinatari delle norme ivi indicate, nonché l’adeguatezza delle disposizioni in esso contenute rispetto all’obiettivo di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

In particolare, l’attività di controllo svolta dall’Organismo di Vigilanza è deputata ad assicurare la conformità del Modello alle disposizioni di legge vigenti e la verifica costante dell’efficacia delle prescrizioni dallo stesso delineate.

Nella sua attività di verifica, l’Organismo di Vigilanza può avvalersi dei collaboratori dell’Ente o di consulenti esterni, fatta eccezione per i soggetti funzionalmente dipendenti dagli organi soggetti all’attività di controllo.

Tali attività sono compiutamente descritte nel “Registro Controlli” adottato dall’Organismo di Vigilanza, che contiene l’indicazione dei seguenti elementi:

- la definizione degli aspetti attinenti alla continuità di azione dell’OdV;
- la calendarizzazione delle attività;
- la verbalizzazione delle riunioni;
- la determinazione delle cadenze temporali dei controlli;
- l’individuazione dei controlli e delle procedure di analisi.

Il piano di lavoro è definito tenendo conto del rischio di commissione dei reati indicati nel D.Lgs. 231/2001 e dell’esito dei controlli pregressi.

In ogni caso, possono essere eseguiti controlli straordinari, anche non contemplati nel piano di lavoro, nel caso di modifiche dell’assetto organizzativo dell’Ente ovvero di segnalazioni specifiche.

I risultati dell’attività di controllo sono verbalizzati secondo le modalità previste nel Modello.

La Società si impegna ad adottare ogni iniziativa volta a modificare e aggiornare il Modello alla stregua dei riscontri rivenienti dall’attività di controllo.

Approvato dal Consiglio di

Amministrazione con delibera del 29.4.2022

## 6.2 Aggiornamento e adeguamento del Modello

L'Organo Amministrativo può deliberare l'aggiornamento del Modello, ove ciò si renda necessario all'esito di modifiche normative o in ragione della riscontrata inadeguatezza dello stesso rispetto al conseguimento degli obiettivi prefissati. Il Consiglio di Amministrazione, nel caso della Mangini S.r.l., ha sempre facoltà di apportare integrazioni o modifiche di natura formale.

L'Organismo di Vigilanza può proporre l'adozione di modifiche o integrazioni mediante la trasmissione di un parere motivato preliminarmente all'Organo Amministrativo.

Tutte le modifiche o integrazioni del Modello devono essere comunicate anche a consulenti esterni, principali *partner* commerciali e fornitori, per quanto di rispettiva competenza.