
Mittel S.p.A.

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D.lgs. 231/01**

SINTESI DEL MODELLO
(aggiornamento Luglio 2020)

INDICE

Introduzione

Presentazione della società

Quadro normativo

Il decreto legislativo n. 231/2001

I reati

Le sanzioni

Autori del reato

L'interesse o il vantaggio per la società

L'esonero dalla responsabilità

Le Linee Guida

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 di Mittel

Struttura del Modello

Recepimento principi fondamentali del D.lgs. 231/2001

Diffusione del Modello

Informazione a dipendenti, dirigenti, Amministratori, Sindaci e collaboratori esterni

Sistema disciplinare

Funzione del sistema disciplinare

Le misure nei confronti dei lavoratori dipendenti

Le misure nei confronti dei dirigenti

Le singole misure sanzionatorie e i relativi criteri applicativi

Il procedimento disciplinare

Le misure nei confronti degli Amministratori

Le misure nei confronti del Collegio Sindacale

Le misure nei confronti dei componenti dell'OdV

Le misure nei confronti di consulenti e terzi in generale

Le misure in applicazione della disciplina del c.d. Whistleblowing

Organismo di Vigilanza

Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Identificazione dei processi sensibili

Aree individuate come sensibili ai fini del d.lgs. 231/2001 in Mittel

Introduzione

In attuazione degli obblighi comunitari ed internazionali ed in esecuzione della delega di cui all'art.11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231 recante la "**Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica**".

La novità del D.Lgs.231/2001 consiste nell'aver introdotto per la prima volta in Italia l'istituto della responsabilità amministrativa degli enti, con o senza personalità giuridica, e delle società per determinati reati tentati o commessi nel loro interesse o vantaggio dalle persone fisiche che agiscono per conto ed in nome dell'entità giuridica stessa.

Mittel S.p.A. (di seguito anche "Mittel" o la "Società") si è dotata a partire da marzo 2010 di un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (di seguito "Modello 231" o "Modello") e ha istituito l'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) ivi previsto.

Il Modello 231 predisposto ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/01 persegue l'obiettivo di evidenziare e configurare un sistema strutturato ed organico di procedure, prassi operative, direttive di comportamento e attività di controllo volto a prevenire, per quanto possibile, la realizzazione di condotte che possano integrare gli estremi dei reati contemplati dal Decreto 231.

Attraverso l'analisi e l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato si vuole, da un lato, determinare una piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto di Mittel in particolare i dipendenti, i clienti, i fornitori, il management, i collaboratori e gli organi di controllo (destinatari del modello), di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione (illecito la cui commissione è fortemente censurata dalla Società), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, consentire all'organizzazione di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Il presente documento rappresenta la **sintesi** del Modello 231 predisposto da Mittel è ed finalizzato a far comprendere ai destinatari il contenuto del Modello adottato dalla società.

Presentazione della società

Mittel S.p.A. è una investment – merchant bank focalizzata su investimenti di maggioranza in piccole e medie imprese italiane ad elevata generazione di cassa.

Mittel, società capofila dell'omonimo Gruppo è un investitore di medio/lungo termine con un approccio industriale ed una gestione attiva dell'investimento grazie ai servizi offerti dal gruppo.

Nella selezione degli investimenti sono privilegiati progetti di build up e di filiere accelerando la crescita e la valorizzazione delle società partecipate.

Mittel è quotata alla Borsa Valori di Milano dal 1885.

La Società è organizzata secondo il modello di amministrazione e controllo tradizionale, con l'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale. Lo Statuto sociale disciplina la nomina del Consiglio di Amministrazione da parte dell'Assemblea sulla base di liste presentate dagli Azionisti, nel rispetto dell'equilibrio tra i generi, e sulla base di modalità previste dallo Statuto medesimo.

Al Consiglio di Amministrazione, a cui è demandata la determinazione e il perseguimento degli obiettivi strategici dell'Emittente e del Gruppo ad esso facente capo, sono state attribuite le tradizionali competenze non delegabili in base alla normativa (approvazione del progetto di bilancio, delle linee strategiche e dei piani industriali e finanziari, attribuzione di deleghe, valutazione di adeguatezza dell'assetto organizzativo, contabile e amministrativo, ecc.).

Mittel ha adottato un modello di governance costituito da un Consiglio di Amministrazione e da un Comitato Esecutivo.

Quadro normativo

Il decreto legislativo n. 231/2001

In data 8 giugno 2001 è stato emanato – in attuazione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 – il Decreto Legislativo n. 231/2001 (di seguito anche il Decreto 231) , entrato in vigore il 4 luglio successivo che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito, ed in particolare:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee
- la Convenzione del 26 maggio 1997 firmata a Bruxelles sulla lotta alla corruzione di funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali

Il Decreto 231 – *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* – ha introdotto nell'ordinamento giuridico la responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti dipendenti da reato. Le disposizioni in esso previste si applicano agli “enti forniti di personalità giuridica e associazioni anche prive di personalità giuridica”

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita *“amministrativa”* dal legislatore, presenta, tuttavia, taluni caratteri propri della responsabilità penale essendo, ad esempio, rimesso al giudice penale competente l'accertamento dei reati presupposto ed essendo estese all'ente le garanzie processuali.

Il Decreto 231 stabilisce che:

1. L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:
 - a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
 - b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).
2. l'ente non risponde se le persone indicate nel punto 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Oltre all'esistenza degli elementi oggettivi e soggettivi sopra descritti, il Decreto 231 richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è, in definitiva, riconducibile ad una “colpa di organizzazione”, da intendersi quale mancata adozione, da parte

dell'ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati richiamati dal Decreto 231 da parte dei soggetti individuati nel Decreto 231.

I reati

I reati, dal cui compimento può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono espressamente richiamati dal Decreto 231 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano, di seguito, le "famiglie di reato" attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del Decreto 231:

- 1. *Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico*** (art. 24, Decreto 231)
- 2. *Delitti informatici e trattamento illecito di dati*** (art. 24-bis, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008]
- 3. *Delitti di criminalità organizzata*** (art. 24-ter, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009]
- 4. *Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione*** (art. 25, Decreto 231) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e come da ultimo modificato dalla L. n. 3/2019]
- 5. *Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento*** (art. 25-bis, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009]
- 6. *Delitti contro l'industria e il commercio*** (art. 25-bis.1, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- 7. *Reati societari*** (art. 25-ter, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato da ultimo dalla L. n. 190/2012, dalla L. n. 69/2015 e dal D.Lgs 15 marzo 2017, n. 38]
- 8. *Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali*** (art. 25-quater, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]
- 9. *Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*** (art. 583-bis c.p.) (art. 25-quater.1, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]
- 10. *Delitti contro la personalità individuale*** (art. 25-quinquies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003, come da ultimo modificato dalla L. n. 199/2016]
- 11. *Reati di abuso di mercato*** (art. 25-sexies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]
- 12. *Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*** (art. 25-septies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007 e successivamente sostituito dalla L.n.81/2008]
- 13. *Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio*** (art. 25-octies, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014]
- 14. *Delitti in materia di violazione del diritto d'autore*** (art. 25-novies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- 15. *Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*** (art. 25-decies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]
- 16. *Reati ambientali*** (art. 25-undecies, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011 e modificato dalla L. n. 68/2015]
- 17. *Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*** (art. 25-duodecies, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, come da ultimo modificato dalla L. n. 161/017]

18. Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 167/2017]

19. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]

20. Reati tributari (art. 25-quinquesdecies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019]

21. Reati transnazionali (L. n. 146/2006)

Le sanzioni

Le sanzioni previste dalla legge a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione degli specifici reati sopra menzionati consistono in:

- sanzione pecuniaria fino ad un massimo di euro 1.549.000,00 (il valore della singola quota prevista per i vari reati presupposto va da euro 258,00 ad euro 1.549,00)
- sanzioni interdittive di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni che, a loro volta, possono consistere in:
 - a) interdizione dall'esercizio dell'attività
 - b) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
 - c) divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione
 - d) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
 - e) divieto di pubblicizzare beni o servizi
 - f) confisca del profitto che la società ha tratto dal reato
 - g) pubblicazione della sentenza di condanna (che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva)

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative
- in caso di reiterazione degli illeciti

Autori del reato

Secondo il D.lgs. 231/01, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- 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" (c.d. soggetti in posizione apicale; art. 5, co. 1, lett. a), D.lgs. 231/01)
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, co. 1, lett. b), D.lgs. 231/01)

La società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, co. 2, D.lgs. 231/01), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

L'interesse o il vantaggio per la società

La responsabilità sorge nell'ipotesi in cui la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio della società. Dunque, non soltanto se il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'interesse dell'ente.

L'esonero dalla responsabilità

Il D.lgs. 231/01 differenzia i meccanismi di esonero dalla responsabilità a seconda che l'illecito sia commesso dai soggetti in posizione apicale o dai sottoposti.

La prima situazione è disciplinata dall'art. 6 del D.lgs. 231/01 ai sensi del quale la società può essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se prova che:

- a. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi
- b. il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo
- c. le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione
- d. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza

Qualora invece il reato sia commesso dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, ai sensi dell'art. 7 del D.lgs. 231/01, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

È esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Le Linee Guida

Mittel ha deciso di fare riferimento, per la definizione del proprio Modello 231, a fonti diverse tra le quali:

- Linee Guida di Confindustria
- Linee Guida in materia di Corporate Governance emanate dalla Borsa Italiana
- *best practices* nazionali ed internazionali in materia di Corporate Governance

Rispetto a quanto espresso dalle suddette fonti, si sono operate le modifiche ritenute più opportune al fine di adattare le indicazioni generali alla realtà quotidiana in cui operano la società, scelta che in ogni caso non pregiudica la validità e l'efficacia del Modello stesso ma lo rafforza e lo integra.

Le Linee Guida rappresentano infatti dei riferimenti di indirizzo generale che devono essere poi tradotti da ciascuna realtà aziendale sulla base delle proprie caratteristiche e della propria area di attività (parte specifica del Modello 231).

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 di Mittel

Struttura del modello

Mittel S.p.A.

Mittel ha adottato il Modello 231 che prevede regole, richiama procedure e direttive di comportamento, che devono essere rispettate al fine dell'esonero dalla responsabilità amministrativa della Società. Gli artt. 6 e 7 del Decreto Legislativo 231/01 contemplano infatti l'esonero dalla responsabilità amministrativa dell'ente in grado di dimostrare, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati contemplati dal Decreto, di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati.

Gli elementi che costituiscono il Modello 231 della società sono:

1. *Codice Etico*
2. *Organigramma*
3. *Analisi Aree di Rischio 231*
4. *Procedure Gestionali e Operative*
5. *Modello 231 – Parte Generale*
6. *Modello 231 – Parte Specifica*
7. *Organismo di Vigilanza*

L'adozione del Modello 231 è formalmente deliberata da parte del Consiglio di Amministrazione della società.

Recepimento principi fondamentali del D.lgs. 231/2001

La società ha inteso recepire in maniera sostanziale le indicazioni del Decreto 231 garantendo:

- l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del Decreto
- la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere risultati ragionevolmente perseguibili
- l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post)
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite
- la verificabilità e rintracciabilità di ogni operazione rilevante ai fini del Decreto
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate
- la predisposizione di flussi informativi a favore dell'Organismo di Vigilanza

Diffusione del Modello

Informazione a dipendenti, dirigenti, Amministratori, Sindaci e collaboratori esterni

Ai fini dell'efficacia del Modello 231, è obiettivo della società garantire al proprio personale ed ai propri collaboratori (a qualsiasi titolo) una corretta conoscenza delle procedure e delle regole di condotta adottate.

Le procedure, i sistemi di controllo e le regole comportamentali adottati in attuazione dei principi di riferimento contemplati nel Modello 231, unitamente al Codice Etico, sono comunicati a tutto il personale in relazione all'attività svolta in concreto ed alle mansioni attribuite mediante una specifica attività di formazione.

A tutti i dipendenti e dirigenti è richiesta l'adesione ai principi di comportamento previsti dal Codice Etico, e l'impegno all'osservanza delle regole, delle procedure e dei principi contenuti nel Modello 231.

In concomitanza della delibera di adozione e/o aggiornamento del Modello 231 i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale si impegnano al rispetto del Modello stesso e del Codice Etico adottato. La manifestazione di impegno viene espressa dai nuovi membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale all'atto dell'accettazione della loro nomina.

La società si impegna a portare a conoscenza dei propri consulenti, collaboratori esterni e fornitori sensibili (ossia quei fornitori che per tipologia/valore di servizio offerto alla società non si inquadrano in un rapporto di fornitura occasionale), con ogni mezzo ritenuto utile allo scopo, il contenuto del Modello 231 e del Codice Etico.

Tali soggetti dovranno essere informati dell'esigenza che il loro comportamento non costringa i dipendenti, i dirigenti o qualsiasi altra persona operante per la società a violare le procedure, i sistemi di controllo, le regole comportamentali ed il Codice Etico e/o a tenere comportamenti non conformi ai principi espressi nel Modello in base a quanto previsto dal D.lgs. 231/01 e vigenti nella società.

Sistema disciplinare

Funzione del sistema disciplinare

La predisposizione e l'implementazione di un idoneo sistema sanzionatorio disciplinare costituisce un elemento essenziale del Modello 231 ai fini dell'esclusione della responsabilità della Società, ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b), D.Lgs. n. 231/2001. Il sistema sanzionatorio assicura l'effettività del Modello e l'efficacia dell'azione dell'Organismo di Vigilanza (OdV).

L'accertamento dell'illecito disciplinare e l'applicazione delle conseguenti sanzioni sono indipendenti dal procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nell'ipotesi in cui il comportamento addebitato sul piano disciplinare integri altresì una fattispecie di reato rilevante ai fini e per gli effetti del D.Lgs. n. 231/2001.

Le misure nei confronti dei lavoratori dipendenti

La violazione da parte dei lavoratori dipendenti delle singole regole di comportamento previste dal Modello, così come integrato dalle procedure applicative e dal Codice Etico comporta l'applicazione dei provvedimenti disciplinari indicati nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), salvo quanto stabilito dagli artt. 2118 e 2119 cod. civ..

Le misure nei confronti dei dirigenti

La violazione da parte dei dirigenti del Modello 231 comporta l'applicazione nei loro riguardi delle misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla legge e dal vigente CCNL.

Quando la violazione determini il venir meno del rapporto fiduciario può procedersi al licenziamento con preavviso o al licenziamento per giusta causa, sempre in conformità alla legge e al CCNL.

Le singole misure sanzionatorie e i relativi criteri applicativi.

Le sanzioni disciplinari irrogabili, in ordine di crescente afflittività, sono:

- il richiamo verbale;
- il rimprovero scritto;
- la multa;
- la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- il licenziamento senza preavviso.

Tali sanzioni sono irrogate secondo il principio di proporzionalità ex art. 2106 cod. civ. in relazione alla gravità della infrazione. Sono commisurate al livello di responsabilità e di autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento, nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta censurata ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 231/2001.

Il procedimento disciplinare.

Gli accertamenti istruttori delle violazioni del Modello 231, come integrato dalle procedure di attuazione e dal Codice Etico, lo svolgimento del procedimento disciplinare e l'applicazione delle relative sanzioni avvengono nel rispetto della legge (Legge n. 300/1970), del vigente CCNL e delle disposizioni del Modello 231 e delle altre eventuali disposizioni aziendali.

La concreta applicazione del sistema disciplinare è garantita dal Responsabile delle risorse umane ("Responsabile"), che cura e gestisce l'intero procedimento disciplinare.

Sulla base di una segnalazione (anche proveniente dall'OdV) o d'ufficio, sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, il Responsabile procede alla formulazione degli addebiti disciplinari nei confronti dei lavoratori dipendenti e alla relativa contestazione. La contestazione, salvo che nell'ipotesi del richiamo verbale, è effettuata per iscritto.

Nel corso del procedimento disciplinare deve essere assicurato il diritto del dipendente di essere ascoltato o comunque di presentare deduzioni scritte.

Le misure nei confronti degli Amministratori

Oltre alle ipotesi di violazione del Modello 231, così come integrato, costituiscono infrazioni rilevanti sul piano disciplinare comportamenti imperiti o negligenti da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione, che abbiano dato luogo all'omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello medesimo.

Tali misure sono proporzionate alla gravità delle violazioni e, nei casi di massima gravità, possono condurre all'esercizio dell'azione di responsabilità ex artt. 2392 e 2393 cod. civ. e alla conseguente destituzione dalla carica.

Le misure nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale.

Nel caso di segnalazione di presunte violazioni del Modello 231, così come integrato, da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione e l'intero Collegio Sindacale, ai quali spetta l'avvio del procedimento disciplinare e l'irrogazione della relativa sanzione, eventualmente previa convocazione dell'Assemblea dei Soci.

Le misure nei confronti dei componenti dell'OdV

Oltre alle ipotesi di violazione del Modello 231, così come integrato, costituiscono infrazioni rilevanti sul piano disciplinare comportamenti imperiti o negligenti da parte dei componenti dell'OdV, che abbiano dato luogo all'omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello medesimo.

Nel caso di segnalazione di presunte violazioni da parte di uno o più componenti dell'OdV, i provvedimenti da adottarsi sono di competenza del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Collegio Sindacale.

Le misure nei confronti di consulenti, collaboratori e terzi in generale

La violazione da parte di consulenti, di collaboratori o di terzi delle regole di cui al Modello, come integrato, agli stessi applicabili è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come ad esempio nel caso di applicazione alla Società medesima di taluna delle misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

Le misure in applicazione della disciplina del cd. Whistleblowing

I principi e le sanzioni disciplinati nei precedenti paragrafi si applicano, in virtù dell'art. 6, comma 2-bis, lett. d) D.Lgs. n. 231/2001, anche 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.

Nel caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, diverse da quelle sopracitate, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, ovvero a sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, che siano successivi alla segnalazione, spetta alla Società dimostrare che dette misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Organismo di vigilanza

Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Secondo il D.Lgs. 231/01 il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (art. 6, co. 1, lett. b del Decreto).

L'affidamento dei compiti sopra indicati ed il loro corretto ed efficace svolgimento sono i presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità dell'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso dai soggetti apicali (espressamente contemplati dall'art. 5 del Decreto). Qualora invece il reato sia attribuibile a soggetti sottoposti all'altrui direzione (ex art. 7 del Decreto), la scelta di assegnare la funzione di vigilanza ad un organismo interno, benché non sia normativamente imposta, è consigliata, in quanto chiara manifestazione della volontà dell'ente di conformarsi alle finalità di prevenzione perseguite dalla disciplina.

Le Linee Guida di Confindustria e gli orientamenti giurisprudenziali elaborati in materia precisano i requisiti essenziali di cui tale organismo deve essere dotato, suggerendone la distinzione dal Consiglio di Amministrazione, e in particolare:

- a) autonomia, indipendenza e assenza conflitti di interesse
- b) professionalità

c) continuità di azione

d) onorabilità

Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza svolge le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello 231.

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare sull'osservanza del Modello 231 da parte dei dipendenti, degli organi sociali, dei consulenti e dei collaboratori esterni, sull'efficacia e adeguatezza del Modello 231 in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati e sull'opportunità del suo aggiornamento, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

E' garantito all'OdV libero accesso alla documentazione aziendale rilevante ai fini dell'espletamento della propria attività di controllo; il management aziendale è tenuto a fornire tempestivamente tutte le informazioni oggetto di richiesta da parte dell'OdV.

L'OdV può avviare indagini conoscitive interne volte a segnalare violazioni del Modello 231.

All'Organismo sono assicurati i mezzi finanziari e logistici idonei a consentirne la normale operatività. Il Consiglio di Amministrazione dovrà destinare adeguate risorse finanziarie, su proposta dall'OdV, il quale potrà avvalersene in autonomia, gestendo le risorse ad esso destinate esclusivamente per spese attinenti all'esercizio delle proprie funzioni, previa richiesta scritta alle competenti funzioni aziendali della società, tenute a darvi esecuzione nei limiti di disponibilità del fondo destinato.

All'Organismo di Vigilanza della Capogruppo Mittel S.p.A. è attribuita la funzione di supporto, intesa come attività di consulenza e di coordinamento metodologico, nei confronti degli altri Organismi di Vigilanza delle singole società del Gruppo.

Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di monitorare tutte le operazioni potenzialmente sensibili e di predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione e raccolta di notizie rilevanti per la corretta applicazione del Modello.

I flussi informativi diretti all'Organismo di Vigilanza sono previsti nelle procedure operative interne e nel capitolo VII del Modello 231 oltre a quelli specificatamente richiesti dall'Organismo stesso nell'ambito della propria attività di controllo.

Devono inoltre essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV, dalle funzioni preposte, le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per quei reati che possono coinvolgere, direttamente o indirettamente, la società
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per quei reati che possono coinvolgere, direttamente o indirettamente, la società, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria

Inoltre, più in generale, a tutti i destinatari del Modello 231 è richiesto di informare l'OdV nel caso vengano in possesso di notizie relative alla violazione del Modello stesso o a pratiche non in linea con le norme di comportamento e deontologia professionale proprie della società così come esplicitate nel Codice Etico.

Nel caso un dipendente voglia segnalare una violazione (o sospetti una violazione) del Modello 231 o del Codice Etico, deve contattare l'OdV. L'OdV valuta le segnalazioni ricevute decidendo in merito alla necessità/opportunità di aprire un'indagine interna.

La segnalazione può essere indirizzata all'OdV senza particolari formalità, anche in via anonima, sia in forma scritta (lettera, posta elettronica) che verbale (in tale caso il componente l'OdV ricevente provvede a redigere idoneo verbale).

Le segnalazioni possono essere inoltrate:

- utilizzando l'indirizzo di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza odv.mittel@mittel.it
- mediante invio presso la sede della Società al seguente indirizzo: **Via Borromei, 5 – 20123 Milano**

Whistleblowing

Chiunque abbia segnalato il comportamento illecito (o il sospetto comportamento illecito) è tutelato dal punto di vista dell'anonimato e da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate in mala fede).

La Legge n. 179 del 30 novembre 2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato (c.d. whistleblowing)", prevede le seguenti tutele a favore del segnalante:

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei suoi confronti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione
- la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio, la nullità del mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei suoi confronti.

Identificazione dei processi sensibili

Dall'analisi dei rischi condotta ai fini del D.lgs. 231/2001 è emerso, in base all'operatività attuale di Mittel, che l'elenco dei reati presupposto dai quali potrebbe emergere una responsabilità dell'ente riguardano principalmente:

- a) reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
- b) reati societari
- c) reati di abuso di mercato

In particolare le attività nel cui ambito potrebbero astrattamente realizzarsi le fattispecie di reato sopra richiamate sono riferibili a

- gestione dei rapporti con gli enti pubblici per l'ottenimento di autorizzazioni
- comunicazioni agli organi di vigilanza e gestione dei rapporti con gli stessi
- gestione delle verifiche e delle ispezioni
- gestione di contenziosi giudiziali e stragiudiziali nei confronti della Pubblica Amministrazione
- adempimenti amministrativi, fiscali e previdenziali, gestione dell'emissione e ricezione delle fatture e predisposizione delle dichiarazioni fiscali
- gestione e monitoraggio dei flussi finanziari in entrata ed in uscita
- gestione del processo di acquisizione di beni e servizi
- affidamento consulenze ed incarichi
- gestione omaggi e spese di rappresentanza
- predisposizione delle comunicazioni a soci e/o a terzi relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria
- gestione delle informazioni privilegiate
- comunicazione del conflitto di interesse
- operazioni sulle partecipazioni e sul capitale

Aree individuate come sensibili ai fini del d.lgs. 231/2001 in Mittel con riferimento ai seguenti reati:

• **reati nei confronti della Pubblica Amministrazione richiamati dagli articoli 24, 25 e 25 decies del D.Lgs. 231/01**

- gestione dei rapporti con gli enti pubblici
- predisposizione e trasmissione della documentazione necessaria all'ottenimento di autorizzazioni
- gestione del contenzioso giudiziale e stragiudiziale
- assegnazione di incarichi di consulenza
- gestione delle ispezioni da parte di Enti esterni (ad esempio amministrative, fiscali, previdenziali, presso i luoghi di lavoro volte a verificare la corretta adozione e attuazione delle misure di prevenzione da Covid-19)
- gestione e monitoraggio dei flussi finanziari in entrata e uscita
- gestione degli omaggi e spese di rappresentanza
- le attività aziendali che implicano l'utilizzo di sistemi informatici e/o telematici nel rapporto con Enti pubblici
- attività inerenti procedure straordinarie (correlate ad esempio all'emergenza sanitaria da Covid-19) di accesso agli ammortizzatori sociali ovvero all'ottenimento di erogazioni di contributi messi a disposizione delle imprese

• **delitti informatici e trattamento illecito di dati di cui all'art. 24-bis D.Lgs. 231/01**

- utilizzo dei sistemi informatici, della rete aziendale, servizio di posta elettronica e internet
- gestione delle password per l'accesso a sistemi informatici o telematici
- adempimenti presso soggetti pubblici, quali comunicazioni, dichiarazioni, deposito di atti, documenti e pratiche per via informatica

- attività lavorativa svolta da remoto (smart working)

- **reati societari di cui all'art. 25-ter D.Lgs. 231/01**
 - predisposizione delle comunicazioni e della documentazione in ordine alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società
 - gestione dei rapporti con: Soci, Società di Revisione, Assemblea dei Soci, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, Organismo di Vigilanza, Comitati Interni, Organi e funzioni di controllo e vigilanza e Terzi in generale
 - gestione dei conferimenti, delle distribuzioni di utili e di riserve
 - operazioni sulle partecipazioni e sul capitale
 - comunicazione, svolgimento e verbalizzazione delle Assemblee
 - comunicazione del conflitto di interesse
 - gestione della contabilità, adempimenti amministrativi fiscali e previdenziali
 - comunicazioni agli organi di vigilanza e gestione dei rapporti con gli stessi
 - gestione del processo di acquisizione di beni e servizi e selezione dei fornitori (in ottica del reato di corruzione tra privati)

- **reati di abuso di mercato di cui all'art. 25-sexies D.Lgs. 231/01**
 - processo di gestione e diffusione al pubblico di informazioni privilegiate;
 - processo di gestione e diffusione al pubblico di informativa societaria;
 - comunicazione al pubblico delle operazioni di *internal dealing*.

- **ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio di cui art. 25-octies D.Lgs. 231/01**
 - predisposizione di dichiarazione dei redditi o dei sostituti d'imposta e altre dichiarazioni per la liquidazione dei tributi.

- **reati tributari di cui all'art. 25- quinquiesdecies D.Lgs. 231/01**
 - gestione del processo di approvvigionamento di beni e/o servizi;
 - gestione delle attività di vendita;
 - gestione delle operazioni societarie (es. alienazione beni mobili/immobili, operazioni straordinarie);
 - tenuta delle scritture contabili;
 - predisposizione di dichiarazione dei redditi o dei sostituti d'imposta e altre dichiarazioni per la liquidazione dei tributi