



Mondo Convenienza Holding S.p.A.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
(adottato ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001)

Parte Generale

Approvato dall'Assemblea dei Soci con delibera del 5/05/2016

INDICE

INTRODUZIONE	3
1 PREMESSA	4
2 FINALITÀ DEL MODELLO	4
3 DESTINATARI DEL MODELLO.....	5
4 ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO	5
5 IL CODICE ETICO DI COMPORTAMENTO.....	5
PARTE GENERALE.....	7
1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	8
1.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE.....	8
1.2 FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL DECRETO.....	8
1.3 SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO	9
1.4 LA CONDIZIONE ESIMENTE: I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	10
2 L'ORGANIZZAZIONE DELLA SOCIETÀ	10
2.1 STRUTTURA SOCIETARIA E ORGANIZZATIVA.....	10
2.2 GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE E DI CONTROLLO INTERNO DELLA SOCIETÀ.....	11
2.3 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	12
2.4 L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	12
3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA, I FLUSSI INFORMATIVI E LE SEGNALAZIONI	13
3.1 ISTITUZIONE E NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	13
3.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	13
3.3 FLUSSI INFORMATIVI DA EFFETTUARSI AL VERIFICARSI DI PARTICOLARI EVENTI	14
3.4 FLUSSI INFORMATIVI PERIODICI.....	15
3.5 FLUSSI INFORMATIVI DALL'ORGANISMO DI VIGILANZA	15
4 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	16
5 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE.....	17

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Introduzione

1 PREMESSA

La Mondo Convenienza Holding S.p.A. (di seguito MC Holding S.p.A.) è una sub-holding di Edil Tre Costruzioni, Holding del Gruppo Mondo Convenienza.

La Società, come disciplinato dallo Statuto, ha per oggetto, tra gli altri:

- l'acquisizione, la gestione e la locazione dei diritti di sfruttamento economico di marchi, modelli ornamentali, brevetti, invenzioni, software gestionale e di ogni altra opera dell'ingegno con ogni mezzo di diffusione, ivi compresi il merchandising, la sponsorizzazione e il franchising sia nei confronti delle società partecipate ed anche di terzi;
- l'esercizio di attività promozionale e pubblicitaria e di ogni attività connessa.

MC Holding adotta il modello di amministrazione e controllo tradizionale, che risulta adeguato a perseguire l'obiettivo di un appropriato bilanciamento dei poteri e una puntuale distinzione delle funzioni: (i) di supervisione strategica, affidata al Consiglio di Amministrazione; (ii) di gestione, demandata ai consiglieri delegati; (iii) di controllo, svolta dal Collegio Sindacale.

La revisione legale dei conti è affidata alla società di revisione di volta in volta incaricata dall'Assemblea.

Uno degli elementi caratterizzanti del modello di business di MC Holding è costituito dall'esternalizzazione di alcune attività, suddivisibili in quelle esternalizzate a società del Gruppo e quelle a società esterne.

Le principali attività esternalizzate riguardano:

- la gestione del sistema informativo a supporto del business;
- l'attività di amministrazione e finanza;
- il noleggio automezzi;
- servizi di import.

2 FINALITÀ DEL MODELLO

Attraverso il presente documento descrittivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla MC Holding S.p.A. (di seguito anche "Società") ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il "D.Lgs. 231/2001" o "Decreto"), la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti, verificando e valorizzando i presidi già in essere, atti a prevenire la realizzazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- informare i Destinatari (come di seguito individuati) della rilevanza del D.Lgs. 231/2001 circa l'oggetto, l'ambito di applicazione della richiamata normativa e le sanzioni che possono ricadere sulla Società e sull'autore del comportamento illecito nell'ipotesi di perpetrazione dei reati e degli illeciti amministrativi sanzionati dal D.Lgs. 231/2001;
- promuovere e valorizzare in misura sempre maggiore una cultura etica, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione delle proprie attività.

L'approvazione del presente Modello e dei suoi elementi costitutivi è di esclusiva prerogativa e responsabilità del Consiglio di Amministrazione della Società.

3 DESTINATARI DEL MODELLO

Le regole e le disposizioni contenute nel presente Modello si applicano e devono essere rispettate da coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, dai dipendenti, dai collaboratori, consulenti, da tutti i terzi che agiscono per conto della Società nell'ambito delle attività emerse come "a rischio", e, in genere, da tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società.

Ai collaboratori esterni, consulenti, fornitori, liberi professionisti e altre controparti contrattuali in genere, la Società richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e dei principi etici adottati dalla Società, tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali che assicurino l'impegno al rispetto delle norme di cui al D.Lgs. 231/2001 e dei principi etici adottati dalla Società.

Infine si precisa che i soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società MC Holding S.p.A.

4 ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (di seguito anche il "Modello") si compone di:

- Codice Etico di comportamento;
- Documento descrittivo del "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo", suddiviso in:
 - i. Parte Generale, che descrive i contenuti del Decreto, illustra sinteticamente l'organizzazione della Società, le modalità di individuazione dei rischi e l'analisi dei presidi di controllo, la nomina e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza, il richiamo al sistema disciplinare, le attività di comunicazione e formazione del Modello, le modalità di aggiornamento del Modello stesso;
 - ii. Parte Speciale, che descrive, per ciascun processo aziendale potenzialmente a "rischio 231", le fattispecie di reato rilevanti, le modalità esemplificative attraverso cui tali fattispecie si possono realizzare, i principi comportamentali da rispettare nonché i presidi di controllo da assicurare per la prevenzione dei rischi.
- Statuto.

Costituiscono parte integrante del presente documento:

- 1) Sistema disciplinare
- 2) Codice etico di comportamento
- 3) Catalogo dei reati ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001
- 4) Flussi Informativi verso l'OdV

5 IL CODICE ETICO DI COMPORTAMENTO

Il Codice Etico di comportamento è primaria fonte regolamentare nell'ambito del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e pertanto i principi, i valori e le regole di condotta in esso indicati devono essere intesi come parte integrante ed essenziale dell'insieme di protocolli, norme e procedure applicabili in ciascun settore operativo della Società. Il Codice Etico è rivolto agli Organi della Società e ai loro componenti, ai dipendenti, ai collaboratori, ai consulenti, ai fornitori e a qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto della Società.

L'inosservanza dei principi e delle regole di condotta contenuti nel Codice e nel Modello deve essere prontamente segnalata all'Organismo di Vigilanza e comporta l'applicazione delle vigenti sanzioni disciplinari, impregiudicata ogni altra determinazione di carattere civile, penale e amministrativo.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Parte generale

1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 *Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche*

Il D.Lgs. 231/2001, emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, disciplina la "responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato".

Tale disciplina si applica agli enti dotati di personalità giuridica, nonché alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il D.Lgs. 231/2001 trova la sua genesi in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal D.Lgs. 231/2001 una società può essere ritenuta "responsabile" per alcuni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio della società stessa, da:

- soggetti apicali, ossia coloro i quali rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle stesse;
- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali.

Per quanto attiene alla nozione di "interesse", esso si concretizza ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'esclusivo intento di conseguire un beneficio alla società, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito.

Del pari la responsabilità incombe sulla società ogniqualvolta l'autore dell'illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare la società, abbia comunque fatto conseguire un "vantaggio" alla persona giuridica, di tipo economico o meno.

La responsabilità amministrativa della società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

1.2 *Fattispecie di reato previste dal Decreto*

Il Decreto riguarda esclusivamente alcune particolari fattispecie di illecito penale, esplicitamente richiamate dal Decreto medesimo.

Tali fattispecie di reato possono essere ricomprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/2001)¹;
- reati in materia di criminalità informatica (art. 24-bis D.Lgs. 231/2001);
- reati di criminalità organizzata (art. 24-ter D.Lgs. 231/2001);
- reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis D.Lgs. 231/2001);
- reati in materia di turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 25-bis 1 D.Lgs. 231/2001);
- reati societari (art.25-ter del D.Lgs. 231/2001)²;

¹ Così come modificati dalla legge 190/2012.

² Così come modificati dalla legge 190/2012 in relazione all'introduzione del reato di "Corruzione tra privati" (art. 2635 c.c.) e della più recente Legge del 21 maggio 2015, n. 69 (L. 69/2015) con riferimento alla nuova formulazione dei reati di "false comunicazioni sociali" (art. 2621 c.c.), "false comunicazioni sociali delle società quotate" (art. 2622) e del nuovo "false comunicazioni sociali di lieve entità" (art. 2621-bis), con relativa ridefinizione delle sanzioni.

- reati in materia di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art.25-quater D.Lgs. 231/2001);
- reati di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quarter.1 D.Lgs. 231/2001);
- reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies D.Lgs. 231/2001);
- reati di manipolazione di mercato e abuso di informazioni privilegiate (art.25-sexies D.Lgs. 231/2001);
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art.25-septies D.Lgs. 231/2001);
- reati transnazionali (art. 10 della l. 16 marzo 2006, n. 146, di "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001");
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonchè autoriciclaggio (art.25-octies D.Lgs. 231/2001)³;
- reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies D.Lgs. 231/2001);
- reato di "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria" (art. 25-decies D.Lgs. 231/2001);
- reati ambientali (art. 25-undecies D.Lgs. 231/2001)⁴;
- reato di "impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare" (art 25-duodecies D.Lgs. 231/2001).

Si rinvia all'Allegato (*Catalogo dei reati ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001*) del presente documento per una descrizione di dettaglio dei reati previsti dal Decreto e dalle relative successive modificazioni e integrazioni.

1.3 Sanzioni previste dal Decreto

Qualora se ne ravveda la responsabilità ai sensi del Decreto, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, a carico della società sono previste le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria, calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare, entro limiti definiti per legge;
- sanzioni interdittive che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca del prezzo o del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza in uno o più giornali.

³ Come modificati dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186 (L. 186/2014) all'art. 648-ter.1 del codice penale, il reato di autoriciclaggio, annoverandolo inoltre fra i reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

⁴ Come integrati dalla Legge del 19 maggio 2015, n. 68 (L. 68/2015) che ha introdotto nel codice penale otto nuovi illeciti all'interno del Titolo VI-bis (Libro II) "Dei delitti contro l'ambiente" indicandone la rilevanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e le relative sanzioni.

1.4 La condizione esimente: i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo

Aspetto caratteristico del D.Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore "esimente" ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società.

La società non risponde infatti dei reati commessi nel suo interesse o vantaggio da parte di uno dei soggetti apicali se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati oggetto del Decreto;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un "organismo" dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli organizzativi;
- il reato è stato commesso senza che vi fosse omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.

La responsabilità amministrativa degli enti è in ogni caso esclusa, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D.Lgs. 231/2001), se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

2 L'ORGANIZZAZIONE DELLA SOCIETÀ

La MC Holding S.p.A. è una sub-holding della Edil Tre Costruzioni, Holding di Gruppo.

La Società, come disciplinato dallo Statuto, ha per oggetto, tra gli altri:

- l'acquisizione, la gestione e la locazione dei diritti di sfruttamento economico di marchi, modelli ornamentali, brevetti, invenzioni, software gestionale e di ogni altra opera dell'ingegno con ogni mezzo di diffusione, ivi compresi il merchandising, la sponsorizzazione e il franchising sia nei confronti delle società partecipate ed anche di terzi;
- l'esercizio di attività promozionale e pubblicitaria e di ogni attività connessa.

2.1 Struttura societaria e organizzativa

Coerentemente con quanto disciplinato dalla Statuto, la Società MC Holding S.p.A. adotta un sistema di *governance* caratterizzato dalla presenza:

- del Consiglio di Amministrazione (o alternativamente, da un Amministratore Unico, anche non socio) composto da un minimo di tre ad un massimo di sette membri, anche non soci, nominati dall'assemblea. L'Organo Amministrativo può eleggere fra i suoi membri un presidente, uno o più vicepresidenti e può nominare un segretario, scelto anche tra persone estranee al consiglio stesso. Il Consiglio di Amministrazione può inoltre delegare una parte dei propri poteri a uno o più amministratori delegati o a un comitato esecutivo, stabilendone la composizione, le forme ed i poteri delegati nonché, sentito il Collegio Sindacale, la retribuzione. Sono riservate alla competenza collegiale esclusiva del Consiglio di Amministrazione (o dell'Amministratore Unico) le attribuzioni non delegabili a norma dell'articolo 2381, quarto comma, cod. civ. La gestione dell'impresa spetta esclusivamente agli amministratori, i quali compiono le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale. L'Organo Amministrativo può anche nominare direttori, institori o procuratori per il compimento di determinati atti o categorie di atti, determinandone i poteri;

- del Collegio Sindacale, chiamato a vigilare, ai sensi del Codice Civile, sull'osservanza della legge e dell'Atto costitutivo e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento;
- dell'Assemblea degli azionisti, sia essa ordinaria o straordinaria, cui spetta il potere di deliberare sulle materie attribuite alla propria competenza dallo Statuto e/o dalla legge, presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione (o dall'amministratore unico o, in mancanza, dalla persona designata dagli intervenuti).

Organigramma aziendale

La struttura organizzativa della Società è rappresentata nell'organigramma aziendale, il quale definisce le linee di dipendenza gerarchica e i legami funzionali tra le diverse unità organizzative.

.....*omissis*

Il sistema autorizzativo

Sulla base dello Statuto, la rappresentanza della Società spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione e, nei limiti della delega, ai singoli consiglieri delegati, se nominati. La rappresentanza della Società spetta anche ai direttori, agli institori e ai procuratori, nei limiti dei poteri loro conferiti nell'atto di nomina. In ogni caso quando il soggetto nominato non fa parte del Consiglio di Amministrazione, l'attribuzione del potere di rappresentanza della Società è regolata dalle norme in tema di procura.

In particolare, tramite delibera del Consiglio di Amministrazione sono stati conferiti i seguenti poteri:

- al Presidente della Società i poteri necessari allo svolgimento degli atti di ordinaria amministrazione, ivi espressamente compresi i rapporti con le banche ed il personale dipendente compresi i dirigenti;
- al Vice presidente i poteri attribuiti al Presidente, da esercitare solo ed esclusivamente in assenza ed in caso di impossibilità dello stesso;
- al Consigliere Delegato attribuzioni riguardanti l'organizzazione omogenea e la programmazione delle attività della Società in materia di logistica integrata;
- ad altro Consigliere Delegato attribuzioni riguardanti l'organizzazione omogenea e la programmazione delle attività della Società in materia di politiche commerciali.

2.2 Gli strumenti di governance e di controllo interno della Società

I principali strumenti di governance e di controllo interno di cui la Società si è dotata, possono essere così riassunti:

- lo Statuto della Società che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo della Società volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione;
- l'organigramma aziendale che rappresenta la struttura organizzativa della Società;
- le procure attribuite dal Consiglio di Amministrazione e/o tramite atto notarile;
- la documentazione organizzativa interna;
- il Codice Etico di comportamento, il quale esprime le linee guida, i principi etici e di deontologia che riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i soggetti coinvolti nelle attività realizzate. Tale documento inoltre, definisce le linee e i principi di comportamento utili a prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, pertanto deve essere considerato come parte integrante del presente Modello e strumento fondamentale per il conseguimento degli obiettivi del Modello stesso.

2.3 La costruzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il processo di costruzione del Modello, il quale si è basato sull'analisi della struttura organizzativa e di governo della Società, nonché degli strumenti di controllo interno adottati dalla stessa, si è sviluppato attraverso le seguenti fasi.

1. Mappatura e identificazione delle "aree a rischio" e delle specifiche "attività sensibili", nel cui ambito potrebbero potenzialmente configurarsi le condizioni, le occasioni e/o i mezzi per la commissione dei reati previsti dal Decreto; sulla base dell'analisi della normativa aziendale di riferimento e delle interviste svolte con i responsabili di Direzione/Funzione identificati.

.....*Omissis*

2. Analisi del Sistema di Controllo Interno della Società, con specifico riferimento ai seguenti presidi standard di prevenzione:
 - esistenza di un sistema di poteri e di livelli autorizzativi coerente con le responsabilità organizzative assegnate e con le previsioni normative di riferimento;
 - rispetto del principio di separazione delle funzioni;
 - esistenza di regole formalizzate (ad esempio policy e procedure);
 - esistenza di adeguati meccanismi specifici di controllo;
 - tracciabilità delle attività e dei controlli;con la finalità di valutare la loro capacità di prevenire, ovvero individuare, situazioni di rischio rilevanti ai fini del Decreto.
3. Identificazione delle necessarie azioni di miglioramento (*Gap Analysis*), in presenza di eventuali carenze nel Sistema di Controllo Interno.
4. Predisposizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, articolato nel rispetto delle indicazioni contenute nelle linee guida di Confindustria, sulla base delle risultanze emerse in sede di mappatura delle aree a rischio.

2.4 L'Aggiornamento del Modello

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza, ad esempio di:

- cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dell'operatività della Società;
- significative violazioni del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo o di esperienze di pubblico dominio del settore;
- specifici eventi (es. novità legislative, richieste del Consiglio di Amministrazione., etc.) che richiedano l'estensione dell'ambito di applicazione del Modello a nuove fattispecie di rischio.

Il Modello sarà sottoposto, da parte del Consiglio di Amministrazione e dell'Organismo di Vigilanza ad un procedimento di analisi periodica, al fine di garantire la continuità dinamica delle funzioni che gli sono proprie in relazione all'evoluzione delle esigenze emerse.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati in forma scritta dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione, affinché lo stesso possa effettuare le delibere di propria competenza.

Le modifiche delle norme e procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle strutture della Società. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle proposte di modifica.

3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA, I FLUSSI INFORMATIVI E LE SEGNALAZIONI

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha istituito un Organo con funzioni di vigilanza e di controllo ("Organismo di Vigilanza" o "OdV" o "Organismo") al quale sono attribuiti i poteri e le responsabilità necessari per la verifica in ordine al funzionamento, all'efficacia, all'adeguatezza e all'osservanza del Modello, in ottemperanza a quanto previsto dall' art. 6, lett. b) del D.Lgs. 231/2001.

3.1 Istituzione e nomina dell'Organismo di Vigilanza

MC Holding S.p.A. ha optato per una composizione collegiale dell'Organismo di Vigilanza, tale soluzione, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata, è in grado di assicurare, in relazione alle dimensioni ed alla complessità organizzativa della Società, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto.

All'interno dello "Statuto dell'Organismo di Vigilanza", al quale si fa sin d'ora espresso rinvio, sono disciplinate le funzioni e i poteri dell'OdV, i requisiti soggettivi dei componenti, la durata in carica e i criteri per la nomina e la revoca degli stessi, le modalità di esercizio delle funzioni attribuite, le modalità di gestione dei flussi informativi verso l'Organismo e il reporting dello stesso nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

3.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari ad assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

In particolare, l'OdV deve vigilare:

- sulla reale adeguatezza ed effettività del Modello rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei reati per cui trova applicazione il D.Lgs. 231/2001, tenendo conto anche delle dimensioni e della complessità organizzativa e operativa della Società;
- sulla permanenza nel tempo dei requisiti di adeguatezza ed effettività del Modello;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, rilevando eventuali violazioni e proponendo i relativi interventi correttivi e/o sanzionatori agli organi aziendali competenti;
- sull'aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative, proponendo le eventuali azioni di adeguamento agli organi aziendali competenti e verificandone l'implementazione.

Per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, all'OdV sono attribuiti i compiti e i poteri di:

- accedere a tutte le strutture della Società e a tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini di verificare l'adeguatezza e il rispetto del Modello;
- effettuare periodicamente, o anche senza preavviso, verifiche a campione mirate su specifiche attività/operazioni a rischio e sul rispetto dei presidi di controllo e di comportamento adottati e richiamati dal Modello e dalle procedure aziendali;

- promuovere l'aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D.Lgs. 231/2001;
- coordinarsi con le funzioni aziendali di riferimento per valutare l'adeguatezza del corpo normativo interno adottato e definire eventuali proposte di adeguamento e miglioramento (regole interne, procedure, modalità operative e di controllo) verificandone, successivamente, l'attuazione;
- monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale;
- richiedere ai responsabili aziendali, in particolare a coloro che operano in aree aziendali a potenziale rischio-reato, le informazioni ritenute rilevanti ai fini di verificare l'adeguatezza e l'effettività del Modello;
- raccogliere eventuali segnalazioni provenienti da qualunque Destinatario del Modello in merito a: i) eventuali criticità delle misure previste dal Modello; ii) violazioni dello stesso; iii) qualsiasi situazione che possa esporre la Società a rischio di reato;
- segnalare periodicamente ai responsabili delle Direzioni/Funzioni interessate eventuali violazioni di presidi di controllo richiamati dal Modello e/o dalle procedure aziendali o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possano adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, il Consiglio di Amministrazione;
- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo dirigente per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i Destinatari del Modello.

L'OdV annualmente richiede un budget di spesa, ad uso esclusivo, per l'esecuzione della propria attività.

Tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui sono a conoscenza a causa dello svolgimento del loro incarico.

La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

3.3 Flussi informativi da effettuarsi al verificarsi di particolari eventi

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato dai Destinatari del Modello, mediante apposite segnalazioni, in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Più precisamente, tutti i Destinatari del presente Modello hanno l'obbligo di segnalare tempestivamente all'OdV le seguenti informazioni (c.d. "segnalazioni"):

- la commissione, il tentativo di commissione o il ragionevole pericolo di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- eventuali presunte violazioni alle modalità comportamentali ed operative definite nel Codice Etico, nel Modello e/o nel corpo normativo e procedurale aziendale, di cui siano direttamente o indirettamente venuti a conoscenza;
- in ogni caso, qualsiasi atto, fatto, evento od omissione rilevato od osservato nell'esercizio delle responsabilità e dei compiti assegnati, con profilo di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- osservazioni sull'adeguatezza del sistema di controllo;

- qualsiasi eccezione comportamentale o qualsiasi evento inusuale indicando le ragioni delle difformità e dando atto del diverso processo seguito.

Ciascuna segnalazione dovrà fornire una descrizione esaustiva in merito all'oggetto della segnalazione, ai soggetti coinvolti, al periodo nel quale la violazione è stata compiuta, allegando, qualora disponibile, la documentazione a supporto di quanto segnalato.

L'OdV analizzerà tutte le segnalazioni ricevute, accertandone la veridicità e la fondatezza e garantendo la tracciabilità delle analisi svolte. Qualora lo ritenga opportuno, l'OdV potrà contattare l'autore della segnalazione al fine di richiedere ulteriori approfondimenti.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

3.4 Flussi informativi periodici

Oltre alle segnalazioni di cui al paragrafo precedente, le Direzioni/Funzioni aziendali di volta in volta interessate devono obbligatoriamente trasmettere all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti (c.d. "informazioni generali"):

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini o di procedimenti penali, anche nei confronti di ignoti, relativi a fatti d'interesse e/o che possano coinvolgere la Società (relativi al D.Lgs. 231/2001 e non);
- i provvedimenti e/o notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di Autorità pubbliche;
- ogni atto o citazione a testimoniare che veda coinvolti soggetti della Società o che collaborano con essa;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento penali o civili nei loro confronti (non solo in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001);
- le informazioni relative alle eventuali visite ispettive condotte da funzionari della Pubblica Amministrazione e comunicati da tutte le Direzioni/Funzioni aziendali;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le comunicazioni inerenti modifiche organizzative e societarie;
- anomalie o criticità riscontrate dai responsabili nello svolgimento delle attività sensibili per l'applicazione del D.Lgs. 231/2001.

In capo a ciascun Responsabile di Direzione della Società, in qualità di soggetto preposto alla completa e corretta adozione delle regole aziendali a presidio dei rischi individuati nei settori di sua competenza, è altresì previsto l'obbligo di trasmettere all'Organismo di Vigilanza, su base periodica, i dati e le informazioni necessarie all'espletamento delle funzioni di monitoraggio realizzate da quest'ultimo.

Per una completa trattazione dell'argomento si rimanda al documento "Flussi Informativi verso l'OdV", allegato al presente Modello.

3.5 Flussi informativi dall'Organismo di vigilanza

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

In particolare l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione:

- con cadenza semestrale una relazione informativa, relativa all'attività svolta;
- al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione per quanto di competenza.

L'Organismo di Vigilanza ha comunque la facoltà di richiedere la propria audizione al Consiglio di Amministrazione, qualora ne ravvisi la necessità.

Allo stesso modo, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza qualora lo ritengano opportuno.

Nell'ambito del *reporting* semestrale vengono affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- eventuali criticità emerse;
- stato di avanzamento di eventuali interventi correttivi e migliorativi del Modello;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedano aggiornamenti nell'identificazione dei rischi o variazioni del Modello;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;
- eventuali segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni nel corso del periodo in ordine a presunte violazioni al Modello o al Codice Etico;
- il piano di attività previsto per il semestre successivo;
- altre informazioni ritenute significative.

L'OdV può promuovere riunioni di coordinamento con i vari organi societari, tra cui anche il Collegio Sindacale.

4 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

L'effettiva applicazione del Modello è data anche dall'applicazione del "Sistema Disciplinare" che sanziona il mancato rispetto e la violazione delle norme contenute nel Modello stesso e dei suoi elementi costitutivi. Simili violazioni devono essere sanzionate a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale, in quanto configurano una forma di inosservanza dei doveri di diligenza e fedeltà e, nei casi più gravi, una lesione del rapporto di fiducia instaurato con il lavoratore.

Sulla base di quanto stabilito dalla normativa vigente, dallo Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970 e succ. mod.), dai Contratti Collettivi del Lavoro di riferimento. Eventuali violazioni di norme o principi previsti dal Codice Etico adottato dalla Società ed in generale violazioni di etica professionale sono considerate alla stregua di gravi violazioni degli impegni contrattuali e possono quindi legittimare la risoluzione degli accordi ed eventuali azioni di risarcimento da parte della Società.

Con riferimento ai rapporti con terze parti, la Società ha sviluppato degli standard contrattuali/legali che prevedono clausole in cui è fatto richiamo espresso al rispetto, ove applicabile, di quanto enunciato dal Codice Etico della Società. Eventuali violazioni di norme o principi previsti dal suddetto Codice Etico ed in generale violazioni di etica professionale sono considerate alla stregua di gravi violazioni degli impegni contrattuali e possono quindi legittimare la risoluzione degli accordi ed eventuali azioni di risarcimento da parte di MC Holding S.p.A..

Per una più esplicita trattazione del tema, si rimanda al "Sistema Disciplinare" adottato dalla Società, nel quale vengono esplicitate le sanzioni previste in caso di violazioni, nonché i ruoli, le funzioni e le responsabilità in caso di attivazione del processo in oggetto.

5 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

La Società promuove la più ampia divulgazione e conoscenza del Modello e ne favorisce l'osservanza, mediante pubblicazioni, comunicazioni, convegni, attività didattiche e ogni altro mezzo ritenuto idoneo a tal fine, anche sulla base dei piani annuali di formazione differenziati in ragione del ruolo e delle responsabilità dei diversi destinatari.

Le iniziative formative sono organizzate e gestite di regola dalle strutture interne competenti. I programmi di formazione e i contenuti delle informative predisposte dalle suddette strutture sono condivisi con l'OdV.