

ESTRATTO MODELLO 231 PER PUBBLICAZIONE SITO INTERNET¹

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO EX
D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N.231**

APPROVATO CON DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN DATA 24/12/2020

¹ Il documento in esame è un estratto del Modello 231 adottato dal Consiglio di Amministrazione della società che è stato realizzato per comunicare le regole del Modello ai terzi. Il Modello nella sua versione integrale è disponibile presso l'azienda.

Sezione Prima - Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.....	3
1.1 La Responsabilità Amministrativa degli Enti	3
1.2 I reati previsti dal Decreto.....	4
1.3 Le sanzioni comminate dal Decreto	5
1.4 Condizione Esimente della Responsabilità Amministrativa.....	6
1.5 Le “Linee Guida” di Confindustria	7
Sezione Seconda – Il modello di organizzazione, gestione e controllo di Microtest.....	9
2.1 La Società.....	9
2.2 La Governance e la struttura organizzativa di Microtest.....	10
2.3 Destinatari	10
2.4 Finalità del Modello.....	11
2.5 Elementi fondamentali del modello.....	11
2.6 La mappatura delle attività sensibili e la valutazione dei rischi.....	13
2.7 Il sistema di controllo interno	14
2.8 Codice Etico e Modello.....	14
Sezione Terza - Organismo di Vigilanza	16
3.1 Durata in Carica, Decadenza e Revoca.....	16
3.2 Poteri e funzioni dell’Organismo di Vigilanza	17
3.3 Flussi di comunicazione dell’Organismo di Vigilanza.....	17
3.4 Flussi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza.....	18
Sezione quarta – Sistema sanzionatorio	20
4.1 Sanzioni per il personale dipendente non Dirigente	20
4.2 Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti	23
4.3 Misure nei confronti degli amministratori.....	23
4.4 Misure nei confronti degli apicali.....	24
4.5 Misure nei confronti di soggetti terzi.....	24
4.6 Sanzioni ex art. 6, comma 2-bis, D Lgs. 231/2001 (“Whistleblowing”)	25
Sezione Quinta – Diffusione del modello	26
Sezione Sesta – Adozione e aggiornamento del Modello	27

Sezione Prima - Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

1.1 La Responsabilità Amministrativa degli Enti

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che riporta la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (di seguito anche il *“D. Lgs. 231/2001”* o anche solo il *“Decreto”*), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge-Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per *“enti”* si intendono le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Il Decreto ha, inoltre, inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui la Repubblica Italiana 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 di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione dei 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.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita *“amministrativa”* dal Legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l’accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare nonché essendo estese all’ente le medesime garanzie del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell’ente deriva dal perfezionamento di reati, espressamente indicati nel D.Lgs. 231/2001, commessi, nell’interesse o a vantaggio dell’ente stesso, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti “soggetti apicali”), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti “soggetti sottoposti”). Al contrario, la sussistenza di un vantaggio esclusivo da parte di colui il quale commette il fatto reato esclude la responsabilità della Società, la quale si viene in questo modo a trovare in una situazione di assoluta e manifesta estraneità rispetto al reato commesso.

Oltre all’esistenza dei requisiti sopra descritti, il D.Lgs. 231/2001 richiede anche l’accertamento della colpevolezza dell’ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è 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 elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

Laddove l’ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un’organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l’adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001 (di seguito il *“Modello”*), questi

non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

Occorre precisare che la responsabilità amministrativa della persona giuridica si aggiunge a quella penale, ma non annulla la responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso il reato; entrambe queste responsabilità sono oggetto di accertamento di fronte al giudice penale.

La responsabilità dell'impresa può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma di tentativo (ai sensi dell'art. 26 del D. Lgs. 231/01), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

1.2 I reati previsti dal Decreto

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano di seguito le "categorie di reato" attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001, rimandando all'Allegato 1 del presente documento per il dettaglio delle singole fattispecie ricomprese in ciascuna categoria:

1	Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
2	Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
3	Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter);
4	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);
5	Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1);
6	Reati societari (art. 25-ter);
7	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
8	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater. 1);
9	Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
10	Abusi di mercato (art. 25-sexies);
11	Reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006);
12	Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
13	Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
14	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
15	Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci

	all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
16	Reati ambientali (art. 25-undecies);
17	Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
18	Reato di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
19	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (25-quaterdecies).
20	Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies).
21	Contrabbando (art. 25-sexiesdecies).

1.3 Le sanzioni comminate dal Decreto

Il sistema sanzionatorio definito dal D.Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza su quotidiani a tiratura nazionale.

Le sanzioni interdittive, che possono essere comminate solo laddove espressamente previste e anche in via cautelare, sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

La tipologia e la durata (che può variare da tre mesi a due anni) delle sanzioni interdittive sono stabilite dal giudice, sulla base dei criteri indicati per la commisurazione delle sanzioni pecuniarie. È prevista inoltre la possibilità di applicare alcune sanzioni in via definitiva (quindi superando il limite massimo di durata di due anni – estensibili fino a sette anni ai sensi dell'art. 25, co. 5 D.Lgs. 231/2001), qualora si verificano determinati eventi considerati particolarmente gravi dal Legislatore. Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate anche congiuntamente.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede inoltre che, qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un

commissario giudiziale (art. 15) nominato per un periodo pari alla durata della pena che sarebbe stata applicata, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

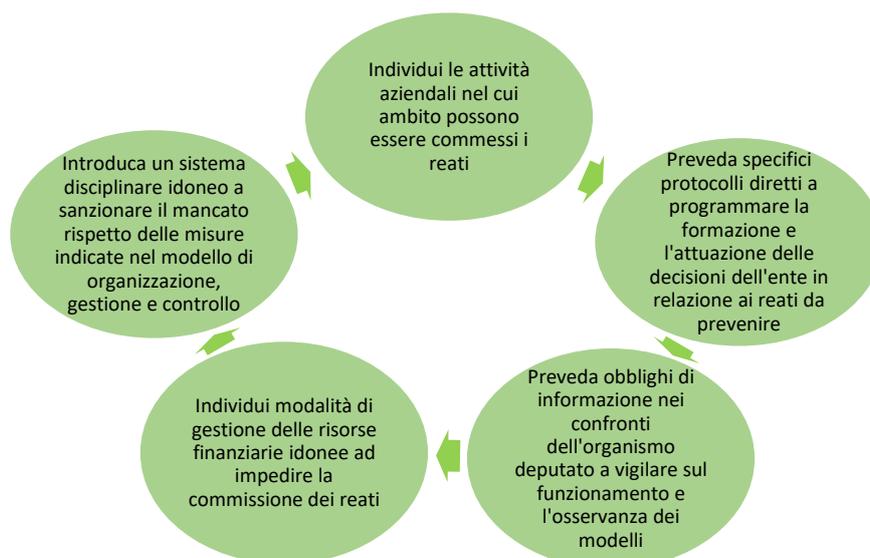
- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione tenuto conto delle dimensioni della società e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata.

1.4 Condizione Esimente della Responsabilità Amministrativa

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente non risponda a titolo di responsabilità amministrativa qualora dimostri che:

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

L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo, dunque, consente all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia efficacemente ed effettivamente attuato. Con riferimento all'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, si richiede che esso:



Con riferimento all'effettiva applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, il D. Lgs. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal modello di organizzazione, gestione e controllo.

1.5 Le "Linee Guida" di Confindustria

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Dette Linee Guida sono state recentemente aggiornate da Confindustria a marzo 2014 ed approvate dal Ministero di Giustizia in data 21 luglio 2014.

Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D. Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico o di comportamento;
- un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, laddove opportuno, adeguati limiti di spesa;
- sistemi di controllo che, considerando tutti i rischi operativi, siano capaci di fornire una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- informazione e comunicazione al personale, caratterizzata da capillarità, efficacia,

autorevolezza, chiarezza ed adeguatamente dettagliata nonché periodicamente ripetuta, a cui si aggiunge un adeguato programma di formazione del personale, modulato in funzione dei livelli dei destinatari.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.

Sezione Seconda – Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Microtest S.r.l.

2.1 La Società

Fondata nel 1999 ad Altopascio (LU), Microtest S.r.l. (di seguito anche “Microtest” o “Società”) opera nel settore dei semiconduttori fornendo ai propri clienti soluzioni e servizi informatici che includono:

- progettazione e produzione di Automatic Test Equipment (ATE);
- progettazione microelettronica;
- progettazione e produzione di schede elettroniche e elettromeccaniche;
- test house e sviluppo test program;
- assistenza “on-site” alla produzione.

L’esperienza ventennale e la profonda comprensione dei bisogni legati al settore ha permesso alla Società di personalizzare in termini funzionali e prestazionali le proprie conoscenze tecniche nonché le tecnologie finalizzate alla produzione, al fine di:

- ridurre il “time to market”, il “lifecycle cost” di prodotto;
- agevolare l’implementazione delle strategie DFT (Design For Testability);
- migliorare la qualità dei propri prodotti nonché l’affidabilità degli stessi;
- ridurre il più possibile problemi di ingegnerizzazione.

Il punto di svolta per la crescita della Società è stato l’inizio della produzione ATE, avvenuta nel 2004, che ha incrementato la richiesta dei servizi di “test house” e di “test board design”. Negli anni successivi la costante introduzione di innovazioni tecnologiche ha portato all’incremento del numero dei propri clienti. Ciò ha permesso il continuo ampliamento della Società nel corso dei suoi vent’anni di vita.

L’apertura nel 2018 della Microtest Pacific Sdn Bhd, che assicura un tempestivo supporto ai clienti con sedi asiatiche, ha indirizzato la Società in un’ottica internazionale, condividendo con la medesima le politiche di qualità in termini vision, mission e obiettivi strategici. Microtest Pacific è controllata al 100% da Microtest S.r.l.

Microtest ha proattivamente deciso di dotarsi delle certificazioni UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015 e SA8000:2014. Il SA8000:2014 (Social Accountability 8000) è uno standard volontario e verificabile basato su norme internazionali riguardanti i diritti umani e del lavoro nonché sulle leggi nazionali per valorizzare e tutelare tutto il personale ricadente nella sfera di controllo di un’organizzazione.

Inoltre, la Società ha deciso di elaborare il Manuale di Gestione Integrata, un documento normativo interno e uno strumento che permette la diffusione della conoscenza relativa alle metodologie di gestione e all’impatto sociale e ambientale che l’attività di Microtest ha con l’ambiente circostante.

Le certificazioni, gli standard e i documenti adottati dalla Società permettono di assicurare e garantire la qualità dei propri prodotti ai clienti.

Sebbene l'adozione del "Modello 231" sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, la Società, con delibera di approvazione dell'Assemblea del Consiglio di Amministrazione in data 24/12/2020, ha deciso di adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di nominare un Organismo di Vigilanza, deputato a vigilare sull'effettiva nonché efficace applicazione del Modello stesso.

2.2 La Governance e la struttura organizzativa di Microtest

La struttura organizzativa della Società è regolata da un organigramma societario finalizzato ad assicurare la segregazione dei ruoli e dei compiti in virtù delle competenze specifiche di ciascuna funzione.

Nello specifico, il sistema di *governance* della Società prevede:

- un Presidente del Consiglio di Amministrazione, deputato alla gestione della Società;
- un Amministratore Delegato, nominato dal Socio Unico con delibera nel Consiglio di Amministrazione, a cui spetta la gestione ordinaria e straordinaria secondo quanto deliberato dal Consiglio;
- il Revisore Unico chiamato a vigilare sul rispetto della legge e dello Statuto e sull'osservanza di principi di corretta amministrazione;
- il Consiglio di Amministrazione, competente a deliberare, in materia ordinaria e straordinaria, nei casi previsti dalla legge e dallo Statuto.

In aggiunta, l'Organo Dirigente di Microtest S.r.l. è rappresentato dal Consiglio di Amministrazione inderogabilmente competente a:

- approvare il bilancio;
- decidere la composizione dell'Organo;
- determinare il numero dei consiglieri;
- nominare e revocare i consiglieri e la durata in carica;
- nominare i sindaci e il Revisore Unico; il controllo contabile è demandato al Revisore Unico, ma il CdA ha facoltà a affidarlo ad un soggetto diverso a norma di statuto;
- determinare il compenso dei Consiglieri e del Revisore Unico;
- deliberare sulla responsabilità degli amministratori e del Revisore unico.

L'organigramma societario presenta una struttura unitaria suddiviso per aree di operatività, caratterizzato da una segregazione delle funzioni organizzative, tra cui Human Resources, Finance & Control, Marketing & Sales, QMR, Purchase, Tech. Director, Testing Division, ATE/Burn In Division, Application Solution.

2.3 Destinatari

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per i componenti del Consiglio di Amministrazione, i Responsabili di Funzione, i dipendenti di Microtest, nonché a coloro i quali, pur non essendo funzionalmente legati alla Società agiscono su mandato o per conto della Società, sotto la direzione o vigilanza dei vertici aziendali (di seguito i "**Destinatari**").

2.4 Finalità del Modello

Nell'ambito del contesto illustrato, Microtest è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle relative attività aziendali, a tutela della propria immagine e reputazione, delle aspettative dei propri stakeholder e del lavoro dei propri dipendenti ed è, altresì consapevole dell'importanza di dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza da parte della Società.

Sebbene l'adozione del Modello non costituisca un obbligo imposto dal Decreto, bensì una scelta facoltativa rimessa a ciascun singolo ente, per i motivi sopra menzionati la Società ha deciso di adeguarsi alle previsioni del Decreto, avviando un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e dei presidi di controllo già adottati alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, all'integrazione del sistema attualmente esistente.

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

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e interdittive) anche a carico della Società;
- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- realizzare un'equilibrata ed efficiente struttura organizzativa, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informazione interna ed esterna;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema di presidi di controllo e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

2.5 Elementi fondamentali del modello

Il Modello si compone della presente Parte Generale, nella quale sono illustrate le funzioni e i principi del Modello, oltre ad essere individuate e disciplinate le sue componenti essenziali (il Sistema dei controlli preventivi, il Sistema disciplinare ed i meccanismi sanzionatori, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza ed il processo di aggiornamento nel tempo) e delle Parti Speciali riportanti i rischi-reato identificati e i correlati principi di comportamento e controllo a prevenzione degli stessi.

Di seguito l'elenco delle Parti Speciali che compongono il Modello e riguardanti i reati potenzialmente applicabili alla Società:

- Parte Speciale A – “Reati contro la Pubblica Amministrazione”;

- Parte Speciale B – “Reati informatici”;
- Parte Speciale C – “Reati di criminalità organizzata”;
- Parte Speciale D – “Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento”;
- Parte Speciale E – “Reati contro l’industria e il commercio”;
- Parte Speciale F – “Reati societari”;
- Parte Speciale G – “Delitti contro la personalità individuale”.
- Parte Speciale H – “Reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro”;
- Parte Speciale I – “Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio”;
- Parte Speciale L – “Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria”;
- Parte Speciale M – “Reati in materia di violazione del diritto d’autore”;
- Parte Speciale N – “Reati ambientali”;
- Parte Speciale O – “Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”;
- Parte Speciale P – “Reati Tributari”.

SI PRECISA CHE LE PARTI SPECIALI DEL MODELLO NON FANNO PARTE DELL’ESTRATTO.

Gli elementi fondamentali, sviluppati da Microtest nella definizione del Modello, possono essere così riassunti:



La mappatura delle attività cosiddette “sensibili”, con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei processi strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati ricompresi nel Decreto.



La previsione di specifici presidi di controllo (come esplicitati nelle successive Parti Speciali del presente Modello) a supporto dei processi strumentali ritenuti esposti al rischio potenziale di commissione di reati.



L’istituzione di un Organismo di Vigilanza, con attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull’efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello.

L’adozione di un sistema sanzionatorio (come esplicitato nella Sezione Quarta della Parte Generale del presente Modello) volto a garantire l’efficace attuazione del Modello e contenente le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello.



Lo svolgimento di un'attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello (come meglio declinata nella Sezione Quinta della presente Parte Generale).

2.6 La mappatura delle attività sensibili e la valutazione dei rischi

Il D.Lgs. 231/2001 prevede espressamente, all'art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto. Di conseguenza, la Società ha proceduto, con il supporto di un consulente esterno, ad una approfondita analisi delle proprie attività aziendali.

Nell'ambito di tale attività la Società ha, in primo luogo, analizzato la propria struttura organizzativa, rappresentata nell'organigramma aziendale, che individua le Direzioni e le Funzioni aziendali, evidenziandone ruoli e linee gerarchiche.

Successivamente, la Società ha proceduto all'analisi delle proprie attività aziendali sulla base delle informazioni raccolte dai Responsabili di Funzione e dai soggetti apicali che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza. In particolare l'individuazione delle attività a rischio nell'ambito dei processi aziendali si è basata sulla preliminare analisi:

- dell'organigramma aziendale che evidenzia le linee di riporto gerarchiche e funzionali;
- del corpus normativo aziendale e del sistema dei controlli in generale;
- del sistema dei poteri e delle deleghe;
- delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria aggiornate a marzo 2014;
- della "storia" della Società, ovvero degli accadimenti pregiudizievoli che hanno interessato la realtà aziendale nel suo trascorso.

I risultati dell'attività sopra descritta sono stati raccolti in una scheda descrittiva (c.d. Matrice delle Attività a Rischio Reato), che:

- illustra in dettaglio i profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001, nell'ambito delle attività proprie di Microtest;
- rileva lo stato dei controlli e delle procedure amministrative e di gestione degli atti efficaci alla prevenzione delle irregolarità sanzionate dal D.Lgs. 231/2001.

Detto documento è custodito presso la sede della Società, rendendolo disponibile per eventuale consultazione agli Amministratori, ai Sindaci, all'Organismo di Vigilanza e a chiunque sia legittimato a

prenderne visione.

In particolare, nella Matrice delle Attività a Rischio Reato sono rappresentate le c.d. “attività sensibili”, identificate come le attività aziendali potenzialmente associabili ai reati dei quali è ritenuta possibile la commissione, gli esempi di possibili reati nonché di comportamenti illeciti.

2.7 Il sistema di controllo interno

Il sistema di controllo interno e gestione dei rischi della Società si sostanzia nell’insieme di strumenti e strutture organizzative volti a contribuire, attraverso un processo di identificazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi nell’ambito della Società, a una conduzione dell’impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati dal Consiglio di Amministrazione.

In particolare, il sistema di controllo interno di Microtest si basa, oltre che sulle regole comportamentali previste nel presente Modello, anche sui seguenti elementi:

- il Codice Etico, declinazione dei valori guida per i comportamenti quotidiani;
- la normativa interna nonché i sistemi di gestione adottati ed implementati dalla Società;
- la struttura gerarchico-funzionale (organigramma aziendale);
- il sistema di deleghe e procure;
- i sistemi informativi orientati alla segregazione delle funzioni e alla protezione delle informazioni in essi contenute, con riferimento sia ai sistemi gestionali e contabili che ai sistemi utilizzati a supporto delle attività operative connesse al business.

L’attuale sistema di controllo interno di Microtest, inteso come processo attuato dalla Società al fine di gestire e monitorare i principali rischi e consentire una conduzione aziendale sana e corretta, è in grado di garantire il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- “ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua”: ogni operazione deve essere supportata da adeguata documentazione sulla quale gli Enti aziendali preposti possono procedere in ogni momento all’effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell’operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l’operazione stessa.
- “nessuno può gestire in autonomia un intero processo”: il sistema di controllo operante in azienda deve garantire l’applicazione del principio di separazione delle funzioni, per cui l’autorizzazione all’effettuazione di un’operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l’operazione. Inoltre, il sistema prevede che: (i) a nessuno siano attribuiti poteri illimitati; (ii) i poteri e le responsabilità sono chiaramente definiti e conosciuti all’interno dell’organizzazione; (iii) i poteri autorizzativi e di firma sono coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.
- “documentazione dei controlli”: l’effettuazione dei controlli, anche di supervisione, effettuati in coerenza con le responsabilità assegnate, deve essere sempre documentata (eventualmente attraverso la redazione di verbali).

2.8 Codice Etico e Modello

La Società ha adottato un Codice Etico, che sancisce valori e regole di “deontologia aziendale” che la Società riconosce come proprie e delle quali esige l’osservanza da parte dei propri organi sociali, dipendenti e ai terzi.

Il Modello, le cui previsioni sono in ogni caso coerenti e conformi ai principi del Codice Etico, risponde più specificamente alle esigenze espresse dal Decreto ed è, pertanto, finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato ricomprese nell'ambito di operatività del D. Lgs. 231/2001.

In particolare entrambi di documenti sopracitati, affermano i principi ed i comportamenti idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D. Lgs. 231/2001, acquisendo pertanto rilevanza anche ai fini del presente Modello e costituendo due elementi ad esso complementare.

2.9 Rapporti con società controllate

La Società promuove l'adozione del Modello, o comunque di principi e regole di organizzazione e controllo conformi a quelle contenute nel presente Modello, anche da parte delle società controllate non operanti in Italia. A tale proposito la Società condivide il proprio Modello con la Controllata indicando i principi di organizzazione e comportamento a cui la stessa è chiamata ad adeguarsi, nel rispetto delle norme applicabili nel paese in cui la controllata ha sede, nonché della struttura organizzativa e delle policy interne in essere.

Sezione Terza - Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati.

In ossequio alle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001, il Consiglio di Amministrazione di Microtest ha istituito un Organismo di Vigilanza collegiale che svolge le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società, riferendo periodicamente al Consiglio di Amministrazione, svincolato da ogni rapporto gerarchico con il Consiglio stesso.

In particolare, la composizione collegiale dell'Organismo di Vigilanza è stata definita in modo da garantire i seguenti requisiti:

- **Autonomia e indipendenza**, con riferimento al suo posizionamento organizzativo, garantendone l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente della Società, nonché alla mancata attribuzione di compiti operativi che potrebbero minarne l'obiettività di giudizio;
- **Professionalità**, con riferimento all'identificazione di componenti in possesso di adeguate conoscenze, strumenti e tecniche per lo svolgimento dei compiti attribuiti;
- **Continuità d'azione**, con riferimento alla costituzione di una struttura stabilmente dedicata alla vigilanza sul rispetto del Modello e alla presenza nell'Organismo di un dipendente della Società.

3.1 Durata in Carica, Decadenza e Revoca

L'Organismo di Vigilanza resta in carica 3 anni dal conferimento dell'incarico ed è rieleggibile. È scelto tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore.

Possono ricoprire la carica di Organismo di Vigilanza dipendenti della Società e professionisti esterni. Questi ultimi non debbono avere con la Società rapporti tali da integrare ipotesi di conflitto di interessi.

I compensi dell'Organismo di Vigilanza devono essere tali da non costituire ipotesi di conflitto di interessi.

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza e, se nominato decade, colui il quale si trovi in una delle seguenti situazioni:

- relazione di coniugio, parentela o affinità entro il 4° grado, di convivenza in more uxorio, o rapporti di persone che rientrano nella sfera affettiva, con: (a) componenti del Consiglio di Amministrazione, (b) soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, (c) persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società, sindaci della Società e la società di revisione nonché gli altri soggetti indicati dalla legge;
- conflitto di interesse, anche potenziale, con la Società, che ne comprometta l'indipendenza;

- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale Organismo di Vigilanza;
- provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto “patteggiamento”), in Italia o all’estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs 231/2001;
- condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di “patteggiamento” a una pena che importa l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove uno dei sopra richiamati motivi di sostituzione o integrazione o di ineleggibilità e/o decadenza dovesse configurarsi, l’Organismo di Vigilanza decadrà automaticamente dalla carica, informando il Presidente del Consiglio di Amministrazione, per la formulazione della proposta di sostituzione al Consiglio di Amministrazione ai sensi del presente paragrafo.

Qualora l’Organismo di Vigilanza abbia un rapporto di lavoro subordinato con la Società decade automaticamente dall’incarico, in caso di cessazione di detto rapporto e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso.

OMISSIS

3.2 Poteri e funzioni dell’Organismo di Vigilanza

OMISSIS

3.3 Flussi di comunicazione dell’Organismo di Vigilanza

Come sopra già anticipato, al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l’Organismo di Vigilanza comunica direttamente con il Consiglio di Amministrazione della Società.

Segnatamente, l’Organismo di Vigilanza riferisce esclusivamente al Consiglio di Amministrazione in merito all’attuazione del Modello, all’emersione di eventuali criticità, all’esigenza di eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello e alla segnalazione delle violazioni accertate.

A tal fine, l’Organismo di Vigilanza predispone una relazione annuale che riporti almeno le seguenti informazioni:

- la sintesi dell’attività effettuate;
- la verifica delle segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali

violazioni del Modello e o del Codice Etico e i risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;

- le procedure disciplinari e le eventuali sanzioni applicate alla Società, intendendo unicamente quelle inerenti le attività a rischio ai fini del Decreto;
- eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
- un rendiconto delle spese sostenute.

Fermo restando i termini di cui sopra, il Consiglio di Amministrazione, il Presidente e il Collegio Sindacale hanno comunque facoltà di invitare alle proprie riunioni l'Organismo di Vigilanza e formulare richieste di informazioni e/o chiarimenti; l'Organismo di Vigilanza, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi quando lo ritenga opportuno.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aventi le principali responsabilità operative.

Le attività di reporting sopra indicata saranno documentate attraverso verbali e conservate agli atti dell'Organismo, nel rispetto del principio di riservatezza dei dati ed informazioni ivi contenuti, nonché delle disposizioni normative in tema di trattamento di dati personali.

3.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Il D. Lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle Funzioni della Società, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

A tale proposito devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza:

Su Base Periodica

- le informazioni, i dati, le notizie ed i documenti che costituiscano deroghe e/o eccezioni rispetto alle procedure aziendali, previamente identificati dall'Organismo di Vigilanza e da quest'ultimo formalmente richiesti alle singole Direzioni/Funzioni (c.d. flussi informativi), secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo.

Su Base Occasionale

OMISSIS

A tale ultimo riguardo, i Destinatari devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazione delle prescrizioni del Decreto e/o del Modello e/o del Codice Etico, nonché specifiche fattispecie di reato.

A tal fine sono istituiti i seguenti canali² di comunicazione per la consultazione dell'Organismo di Vigilanza, resi noti ai destinatari del Modello, ed ai quali potranno essere inviate le eventuali segnalazioni, e consistono in:

- un indirizzo di posta elettronica: odv@microtest.net .
- un indirizzo di posta cartacea: Microtest S.r.l. Via della Galeotta 9/A 55011 Altopascio (LU) Italy - Riservato OdV

La Società garantisce la tutela dei segnalanti contro qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (applicazione di misure sanzionatorie, demansionamento, licenziamento, trasferimento o sottoposizione ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

La Società assicura in tutti i casi la riservatezza e l'anonimato del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'Organismo di Vigilanza analizza e valuta le segnalazioni pervenutegli. Se ritenuto opportuno, l'Organismo convoca il segnalante per ottenere maggiori informazioni, ed eventualmente anche il presunto autore della violazione, dando luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione stessa.

Non verranno prese in considerazione segnalazioni prive di qualsiasi elemento sostanziale a loro supporto, eccessivamente vaghe o poco circostanziate ovvero di evidente contenuto diffamatorio o calunnioso. Una volta accertata la fondatezza della segnalazione, l'Organismo:

- per le violazioni poste in essere dal personale dipendente, ne dà immediata comunicazione per iscritto all'Ufficio del Personale, per l'avvio delle conseguenti azioni disciplinari;
- per violazioni del Modello e/o del Codice Etico, ritenute fondate, da parte degli Amministratori della Società, ne dà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale;
- per violazioni del Modello e/o del Codice Etico, ritenute fondate, da parte di figure apicali della Società, ne dà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

Tutte le informazioni, la documentazione, ivi compresa la reportistica prevista dal Modello, e le segnalazioni raccolte dall'Organismo di Vigilanza ed allo stesso pervenute nell'espletamento dei propri compiti istituzionali devono essere custodite dall'Organismo in un apposito archivio istituito presso la sede della Società, nel rispetto delle disposizioni normative in tema di trattamento dei dati personali.

² L'accesso a tali canali è riservato al solo Organismo di Vigilanza

Sezione quarta – Sistema sanzionatorio

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescindono dall'irrogazione di una condanna penale nei confronti del dipendente, del dirigente o del soggetto apicale o dall'instaurarsi di un procedimento penale e neanche dalla commissione di un reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Ai fini dell'applicazione del sistema disciplinare, costituisce comportamento rilevante, che determina l'applicazione di eventuali sanzioni, ogni azione o comportamento, anche di carattere omissivo, posto in essere in violazione delle norme contenute nel presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari dovrà essere ispirata al principio di proporzionalità e gradualità ed in particolare nell'individuazione della sanzione correlata si tiene conto degli aspetti oggettivi e soggettivi del comportamento rilevante.

In particolare, sotto il profilo oggettivo ed in termini di gradualità, si tiene conto delle:

- violazioni del Modello che non hanno comportato esposizione a rischio o hanno comportato modesta esposizione a rischio;
- violazioni del Modello che hanno comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio;
- violazioni del Modello che hanno integrato un fatto di rilievo penale.

Le condotte rilevanti assumono, inoltre, maggiore o minore gravità in relazione alle circostanze in cui è stato commesso il fatto ed ai seguenti aspetti soggettivi:

- commissione di più violazioni con il medesimo comportamento;
- recidiva del soggetto agente;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto cui è riferibile il comportamento contestato;
- condivisione di responsabilità con altri soggetti concorrenti nella violazione della procedura.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso alla funzione e/o agli organi societari competenti.

4.1 Sanzioni per il personale dipendente non Dirigente

In relazione al personale dipendente, la Società deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e le previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori delle

Industrie Alimentari sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico, e di tutta la documentazione che di esso forma parte, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 cod. civ. e illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL applicabile.

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

Al personale dipendente possono essere comminate le sanzioni previste dal CCNL applicabile, che a titolo esemplificativo, sono di seguito riportate:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa in misura non eccedente le 3 ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni lavorativi;
- licenziamento disciplinare.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari si precisa che:

- incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il dipendente che:
 - violi le disposizioni contenute nel Modello e in tutta la documentazione che di esso forma parte, o adotti, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancata esecuzione degli ordini impartiti dalla Società;
- incorre, invece, nei provvedimenti disciplinari risolutivi il dipendente che:
 - adotti, nello svolgimento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancanza di disciplina e di diligenza nel compimento dei propri obblighi contrattuali talmente grave da ledere la fiducia della Società nei confronti del dipendente stesso;
 - adotti, nello svolgimento delle attività riconducibili alle aree a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le disposizioni contenute nel Modello e nella documentazione che di esso forma parte, tale da

determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001, costituendo tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocimento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea.

La Società non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL applicabile per le singole fattispecie.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità della violazione commessa;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCNL applicabile;
- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

È inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dai CCNL in materia di procedimento disciplinare; in particolare si rispetterà:

- l'obbligo - in relazione all'applicazione dei provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale - della previa contestazione scritta dell'addebito al dipendente con indicazione dei fatti costitutivi dell'infrazione e del termine di 5 giorni dal ricevimento della contestazione entro cui il dipendente potrà presentare le proprie giustificazioni e dell'audizione di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo di non adottare il provvedimento disciplinare prima che sia trascorso il termine minimo di cinque (5) giorni, previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal CCNL applicati, dalla contestazione per iscritto dell'addebito;
- l'obbligo di comunicazione dell'adozione del provvedimento disciplinare per iscritto entro e non oltre i termini massimi previsti dal rispettivo CCNL dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per la presentazione delle sue giustificazioni. In caso contrario, le giustificazioni si intenderanno accolte.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, deve essere necessariamente portato a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

È inoltre fatta salva facoltà della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;

- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere.

4.2 Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti

Le violazioni, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello sono di seguito dettagliate; a titolo esemplificativo e non esaustivo si riportano alcune fattispecie di Comportamento rilevante:

- mancato rispetto dei principi e dei protocolli indicati nel Modello;
- mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi ai protocolli aziendali in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure aziendali ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- violazioni delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di estrema necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al superiore gerarchico;
- omessa supervisione, controllo e vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei principi indicati nel Modello;
- violazione dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello poste in essere da altri Destinatari del presente Sistema Disciplinare o di cui comunque si abbia prova diretta e certa;
- se di competenza, mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nell'ambito dei processi regolati dai protocolli aziendali relativi ad aree sensibili.

In caso di violazione delle procedure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si applicano le sanzioni previste dal vigente CCNL Industria alimentare, in base al giudizio di gravità dell'infrazione e di adeguatezza della sanzione.

Nei casi di gravi violazioni, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 cod. civ.

4.3 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte di uno o più amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, ivi incluse della documentazione che di esso forma parte, l'Organismo di Vigilanza

informa immediatamente il Collegio Sindacale, affinché provveda a promuovere le conseguenti iniziative.

In particolare, in caso di violazione delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, ad opera di uno o più amministratori, il Consiglio di Amministrazione potrà procedere direttamente, in base all'entità e gravità della violazione commessa, all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto ovvero della revoca anche parziale dei poteri delegati e delle procure conferite nei casi più gravi, tali da ledere la fiducia della Società nei confronti del responsabile.

In caso di violazioni delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, ad opera di uno o più amministratori, dirette in modo univoco ad agevolare o istigare la commissione di un reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ovvero a commetterlo, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) dovranno essere adottate dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Collegio Sindacale.

4.4 Misure nei confronti degli apicali

In ogni caso, anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti gravante sui soggetti apicali comporterà l'assunzione, da parte della Società, delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica dell'apicale che dovesse commettere la violazione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo possono costituire presupposto per l'applicazione delle sanzioni le seguenti fattispecie di condotte:

- mancato rispetto dei principi e dei protocolli contenuti nel Modello;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distribuzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli aziendali ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione;
- violazione dell'obbligo di informativa dell'Organismo di Vigilanza e/o all'eventuale Soggetto sovra ordinato circa comportamenti diretti alla commissione di un reato o di un illecito amministrativo ricompreso fra quelli previsti dal Decreto.

In ogni caso, anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti gravante sui soggetti apicali comporterà l'assunzione, da parte della Società, delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica dell'apicale che dovesse commettere la violazione.

4.5 Misure nei confronti di soggetti terzi

Ogni violazione dei principi ispiratori del D.Lgs. 231/2001 e del Codice Etico di Microtest posta in essere dai soggetti terzi alla Società potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche

clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi con gli stessi, la risoluzione del rapporto contrattuale.

4.6 Sanzioni ex art. 6, comma 2-bis, D Lgs. 231/2001 (“Whistleblowing”)

Con riferimento al sistema sanzionatorio relativo alla corretta gestione delle segnalazioni di illeciti ex art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. 231/2001 (c.d. “Whistleblowing”), sono previste:

- sanzioni a tutela del segnalante per chi pone in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante stesso per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sanzioni nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Le sanzioni sono definite in relazione al ruolo del destinatario delle stesse, secondo quanto indicato nei paragrafi precedenti, nella misura in cui le violazioni delle norme relative al sistema di segnalazione rappresentino, esse stesse, delle violazioni delle disposizioni del Modello.

Sezione Quinta – Diffusione del modello

La Società, consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione volto a garantire la divulgazione a tutti i Destinatari dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni previste dal Modello.

La formazione e la comunicazione sono strumenti centrali nella diffusione del Modello e del Codice Etico che l'azienda ha adottato, costituendo veicolo essenziale del sistema normativo che tutti i dipendenti sono tenuti a conoscere, ad osservare e ad attuare nell'esercizio delle rispettive funzioni.

A tale fine le attività di informazione e formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato. In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del D. Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Società.

L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse che in futuro dovessero essere inserite nell'organizzazione aziendale. A tale proposito, le relative attività formative saranno previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti o modifiche del Modello.

OMISSIS

La Società, inoltre, promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico e del Modello anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori ai quali vengono resi disponibili entrambi i documenti attraverso la consultazione on line sul sito internet della Società.

Sezione Sesta – Adozione e aggiornamento del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono, per espressa previsione legislativa, una responsabilità rimessa al Consiglio di Amministrazione. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete altresì al Consiglio di Amministrazione, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio. L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli art. 6, comma 1 lett. b) e art. 7, comma 4 lett. a) del Decreto, ha la responsabilità di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello.

In ogni caso il Modello deve essere tempestivamente modificato ed integrato dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, quando siano intervenute:

- variazioni e elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano evidenziato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni all'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- modifiche normative.

Restano in capo all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- condurre ricognizioni periodiche volte ad identificare eventuali aggiornamenti al novero dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- interpretare la normativa rilevante in materia di reati presupposti, nonché le Linee Guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento a quelle esistenti, e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative o relative alle Linee Guida;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello.

Le Funzioni interessate elaborano e apportano le modifiche delle procedure operative di loro competenza, quando tali modifiche appaiano necessarie per l'efficace attuazione del Modello, ovvero qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello. Le funzioni aziendali competenti curano altresì le modifiche o integrazioni alle procedure necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono essere sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza.