

# **Modello di organizzazione, gestione e controllo**

**ex Dlgs n. 231 dell'8 giugno 2001**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 10 giugno 2011 e successivamente aggiornato con delibere del 19 dicembre 2013, del 02 febbraio 2017 e del 20 dicembre 2019

## INDICE

<b>ELEMENTI DESCRITTIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS N. 231 DEL 2001</b>	<b>5</b>
<b>Descrizione del quadro normativo</b>	<b>6</b>
1.1 Introduzione	7
1.2 Natura della responsabilità	7
1.3 Fattispecie di reato	7
1.4 Apparato sanzionatorio	9
1.5 Delitti tentati	10
1.6 Vicende modificative dell'ente	10
1.7 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione	13
1.8 Reati commessi all'estero	13
1.9 Procedimento di accertamento dell'illecito	14
1.10 Modelli di organizzazione, gestione e controllo	14
1.11 Le Linee Guida di Confindustria	16
1.12 Sindacato di idoneità	16
<b>ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS N. 231 DEL 2001</b>	<b>18</b>
<b>Il Modello di organizzazione, gestione e controllo</b>	<b>19</b>
2.1 Elementi del Modello	20
2.2 Destinatari del Modello	21
<b>Processi a rischio e standard di controllo</b>	<b>22</b>
3.1 Analisi dei rischi: metodologia	23
3.1.1 Reati contro la Pubblica Amministrazione	23
3.1.2 Reati societari	23
3.1.3 Altri reati	24
3.2 Standard di controllo	24
3.2.1 Standard di controllo in relazione ai reati contro la P.A.	24
3.2.2 Standard di controllo in relazione ai reati societari	24
3.2.3 Standard di controllo in relazione agli altri reati previsti dal Dlgs 231/2001	24
<b>Caratteristiche e poteri dell'Organismo di Vigilanza</b>	<b>25</b>
4.1 Organismo di vigilanza	26
4.1.1 Nomina	26
4.1.2 Cause di ineleggibilità e decadenza	26
4.1.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	27
4.2 Flussi informativi	28
4.2.1 Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza	28
4.2.2 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	28
4.3 Raccolta e conservazione delle informazioni	29
<b>Caratteristiche e funzioni del sistema disciplinare</b>	<b>31</b>
5.1 Funzione	32
5.2 Ambito di applicazione	32
5.3 Il sistema disciplinare adottato da Mecaer	33
<b>Comunicazione e formazione</b>	<b>34</b>
6.1 Premessa	35
6.2 Piano di formazione e comunicazione	35
6.2.1 Comunicazione ai componenti degli organi sociali	35
6.2.2 Comunicazione ai dipendenti, dirigenti e collaboratori	35
6.2.3 Comunicazione ai terzi	35
<b>ELEMENTI APPLICATIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS N. 231 DEL 2001</b>	<b>37</b>
<b>Codice etico</b>	<b>37</b>
<b>Il sistema disciplinare</b>	<b>65</b>
<b>ALLEGATI</b>	

Si precisa che nel presente testo gli allegati non sono, comunque, presenti per la loro voluminosità.

## PREFAZIONE

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti.

Secondo tale disciplina le società possono essere ritenute responsabili, e conseguentemente sanzionate, in relazione a taluni reati commessi o tentati nell'interesse o a vantaggio della società stessa.

La responsabilità della società viene esclusa se la stessa ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione di uno o più dei reati previsti dal Dlgs 231/2001, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenirli; modello i cui principi possono essere rinvenuti nelle Linee Guida di Confindustria.

In relazione a ciò, Mecaer Aviation Group (di seguito "Mecaer" o la "Società") ha adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo con l'obiettivo di adeguarsi alle previsioni del Dlgs n. 231 del 2001 e successive modifiche e integrazioni.

L'attività di analisi dei processi aziendali ha consentito di individuare i processi a rischio, le possibili modalità di commissione dei reati previsti dal Dlgs n. 231 del 2001 e i controlli preventivi.

Nel **Titolo I** è contenuta la descrizione del quadro normativo vigente (capitolo 1). I dati e le informazioni sono aggiornati alla data di approvazione del Modello e hanno scopo meramente descrittivo.

Nel **Titolo II** sono descritti gli elementi costitutivi del Modello:

- una breve descrizione del Modello (capitolo 2);
- il processo di identificazione delle attività a rischio reato ai sensi del Dlgs n. 231 del 2001 e di definizione degli standard di controllo (capitolo 3);
- le caratteristiche e i poteri dell'Organismo di Vigilanza (capitolo 4);
- le caratteristiche del sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello (capitolo 5);
- i principi adottati per la comunicazione e la formazione al personale (capitolo 6).

Nel **Titolo III** sono contenuti gli elementi applicativi del Modello:

- il Codice Etico (capitolo 7);
- il sistema disciplinare (capitolo 8).

Sono inoltre **allegati** al Modello:

- la legenda dei reati (Allegato A);

- i reati contro la Pubblica Amministrazione: analisi dei rischi e standard di controllo (Allegato B);
- i reati societari: analisi dei rischi e standard di controllo (Allegato C);
- gli altri reati: analisi dei rischi e standard di controllo (Allegato D);
- il testo del Dlgs 231/2001 (Allegato E).

Si precisa che nel presente testo gli allegati non sono, comunque, presenti per la loro voluminosità.

## **TITOLO I**

# **ELEMENTI DESCRITTIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS N. 231 DEL 2001**

# **ELEMENTI DESCRITTIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS N. 231 DEL 2001**

## **CAPITOLO 1**

### **Descrizione del quadro normativo**

## 1.1 Introduzione

Il Dlgs 231/2001 ha dato attuazione alla legge delega 29 settembre 2000, n. 300 affiancando, sulla base dell'esperienza statunitense e in conformità a quanto previsto in ambito europeo, la responsabilità amministrativa degli enti alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

Seppur non sia formalmente modificato il principio che riferisce la responsabilità penale alla persona fisica, la disciplina contenuta nel Dlgs 231/2001 affianca a) l'eventuale risarcimento del danno e b) l'obbligazione civile di pagamento di multe o ammende inflitte alle persone fisiche, in caso di insolvibilità dell'autore materiale del fatto (artt. 196 e 197 codice penale), già previsti nella legislazione precedente. La disciplina contenuta nel Dlgs 231/2001 innova l'ordinamento giuridico italiano in quanto gli enti non sono ritenuti estranei alle eventuali conseguenze dei procedimenti penali concernenti reati commessi a vantaggio o nell'interesse degli enti stessi.

## 1.2 Natura della responsabilità

La Relazione illustrativa del Dlgs 231/2001 sottolinea la *"nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia"*.

Tale considerazione trova conferma negli elementi identificativi del nuovo tipo di responsabilità amministrativa degli enti: a) il carattere afflittivo delle sanzioni a carico dell'ente e b) la circostanza che tale responsabilità discende dalla commissione di un reato, viene accertata nell'ambito di un procedimento penale ed è, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale.

## 1.3 Fattispecie di reato

Le fattispecie di reato rilevanti al fine di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente sono soltanto quelle espressamente elencate dal legislatore, in ossequio al principio di legalità confermato dall'art. 2 del Dlgs 231/2001.

Alla data di approvazione del Modello da parte di Mecaer, trattasi di:

1. reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25, Dlgs 231/2001);
2. delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, Dlgs 231/2001);
3. delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, Dlgs 231/2001);

4. falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis, Dlgs 231/2001);
5. delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1, Dlgs 231/2001);
6. reati societari (art. 25-ter, Dlgs 231/2001);
7. reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale o da leggi speciali (art. 25-quater, Dlgs 231/2001);
8. pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1, Dlgs 231/2001);
9. delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, Dlgs 231/2001);
10. reati di abuso di mercato (art. 25-sexies, Dlgs 231/2001);
11. reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies, Dlgs 231/2001);
12. ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25 - octies, Dlgs 231/2001);
13. delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, Dlgs 231/2001);
14. induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies, Dlgs 231/2001);
15. reati ambientali (art. 25-undecies, Dlgs 231/2001);
16. impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, Dlgs 231/2001);
17. razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies, Dlgs 231/2001);
18. frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies, Dlgs 231/2001);
19. reati tributari (art. 25 quinquiesdecies, Dlgs 231/2001)

La responsabilità amministrativa degli enti sorge anche in relazione ai reati transnazionali di seguito elencati, come introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10: associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.); associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43); associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309); disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286); induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.); riciclaggio (art. 648 bis e 648 ter c.p.); traffico di migranti (art. 12,

commi 3, 3 bis, 3 ter e 5 del Dlgs 25 luglio 1998 n. 286); intralcio alla giustizia (art. 377 bis e 378 c.p.).

Infine, si evidenzia che con Legge n. 9/2013, sono state introdotte disposizioni specifiche in materia di responsabilità amministrativa limitatamente ai soggetti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva.

#### **1.4 Apparato sanzionatorio**

Le sanzioni previste dal Dlgs 231/2001 a carico della Società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sono:

- sanzioni pecuniarie fino a un massimo di Euro 1.549.000,00 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) che, a loro volta, possono consistere in:
  - 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 o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza in caso di applicazione di una sanzione interdittiva.

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11, Dlgs 231/2001), attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile da un minimo di Euro 258 ad un massimo di Euro 1549. Il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste, purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- o l'ente trae dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- o in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a 3 mesi e non superiore a 2 anni, fermo restando quanto previsto dall'art. 25, comma 5, del citato Decreto, ovvero in caso di commissione di taluni reati contro la Pubblica Amministrazione la durata minima può variare da 2 a 4 anni e la durata massima può variare da 4 a 7 anni.

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono anche essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva.

Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del Dlgs 231/2001.

Per il dettaglio delle ipotesi di reato per le quali è prevista l'interdizione, si rinvia all'Allegato E del Modello.

### **1.5 Delitti tentati**

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati previsti dal Dlgs 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26).

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di una ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.

### **1.6 Vicende modificative dell'ente**

Il Dlgs 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dell'ente stesso (trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda).

Secondo l'art. 27, comma 1, del Dlgs 231/2001, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di fondo comune concerne le associazioni non riconosciute.

Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore dei soci di società di persone e degli associati ad associazioni, scongiurando il rischio che gli stessi possano essere chiamati a rispondere con il loro patrimonio personale delle obbligazioni derivanti dalla comminazione all'ente delle sanzioni pecuniarie. La disposizione in esame rende, inoltre, manifesto l'intento del legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del Dlgs 231/2001) ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

Gli artt. 28-33 del Dlgs 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

La Relazione illustrativa del Dlgs 231/2001 afferma *“Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato”*.

In caso di trasformazione, l'art. 28 del Dlgs 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resti ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29); infatti, l'ente risultante dalla fusione assume tutti i diritti ed obblighi delle società partecipanti all'operazione (articolo 2504-bis, primo comma, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

L'art. 30 del Dlgs 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data dalla quale la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente. Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data dalla quale la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del Dlgs 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'articolo 11, comma 2, del Dlgs 231/2001, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito.

L'articolo 32 del Dlgs 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del Dlgs 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi.

Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33), modellata sulla generale previsione dell'art. 2560 c.c.; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le limitazioni seguenti:

(i) è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;

(ii) la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era comunque a conoscenza.

Al contrario, resta esclusa l'estensione al cessionario delle sanzioni interdittive inflitte al cedente.

### **1.7 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione**

Secondo il Dlgs 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da *“persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso”* (c.d. soggetti in posizione apicale o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a., Dlgs 231/2001);
- da *“persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale”* (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b., Dlgs 231/2001).

La società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, Dlgs 231/2001), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

### **1.8 Reati commessi all'estero**

Secondo l'art. 4 del Dlgs 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso Dlgs 231/2001 - commessi all'estero. La Relazione illustrativa del Dlgs 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono i seguenti:

- (i) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Dlgs 231/2001;
- (ii) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- (iii) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso). Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni del Dlgs 231/2001, sicché -

anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del Dlgs 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc.

(iv) se sussistono i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

### **1.9 Procedimento di accertamento dell'illecito**

La responsabilità amministrativa degli enti, oltre che derivare dalla commissione di un reato, viene altresì accertata nell'ambito di un procedimento penale.

A tale proposito, l'art. 36 Dlgs 231/2001 prevede *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, Dlgs 231/2001).

### **1.10 Modelli di organizzazione, gestione e controllo**

Aspetto fondamentale del Dlgs 231/2001 è l'espressa previsione di modelli di organizzazione, gestione e controllo della società.

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, Dlgs 231/2001):

1. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

2. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
3. le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
4. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

La Relazione illustrativa del Dlgs 231/2001 sottolinea: *“si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito “soggettivo” di responsabilità dell’ente [ossia la c.d. “colpa organizzativa” dell’ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell’ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti.”*

Nel caso di un reato commesso dai sottoposti all'altrui direzione, la società non risponde se (art. 7, comma 1, Dlgs 231/2001):

- (i) alla commissione del reato non ha contribuito (“non è stata resa possibile”) l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza;
- (ii) in ogni caso l'inosservanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il Dlgs 231/2001 delinea, inoltre, il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici controlli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il legislatore ha definito pure i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli sopra citati:

- (i) la verifica periodica e l'eventuale modifica del Modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- (ii) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

### **1.11 Le Linee Guida di Confindustria**

L'art. 6, comma 3, del Dlgs 231/2001 prevede *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.”*.

Confindustria ha definito le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, “Linee Guida di Confindustria”) segnalando, tra l'altro, le indicazioni metodologiche sull'individuazione delle aree di rischio e la struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Le Linee Guida di Confindustria suggeriscono alle società di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- identificazione dei rischi;
- progettazione di un sistema di controllo preventivo;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono il codice di comportamento e il sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di controllo.

### **1.12 Sindacato di idoneità**

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene, oltre che con l'apertura di un processo *ad hoc* nel quale l'ente viene parificato alla persona fisica imputata, mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del Modello organizzativo a prevenire i reati di cui al Dlgs 231/2001, è condotto secondo il criterio della c.d. “prognosi postuma”. Il giudizio di idoneità, in

altre parole, è formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per valutare la congruenza del Modello adottato.

## **TITOLO II**

### **ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS N. 231 DEL 2001**

# **ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS N. 231 DEL 2001**

## **CAPITOLO 2**

### **Il Modello di organizzazione, gestione e controllo**

## 2.1 Elementi del Modello

All'esame delle attività aziendali, comprensivo degli aspetti organizzativi e gestionali, attinenti alle attività a rischio, è conseguente l'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il "Modello" o il "Modello Organizzativo") idoneo alla prevenzione dei reati di cui al Dlgs 231/2001.

Il Modello si può definire come un complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, funzionale alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività al fine della prevenzione della commissione, anche tentata, dei reati previsti dal Dlgs 231/2001. La finalità preventiva del Modello si esplica nei confronti dei soggetti in posizione apicale e dei soggetti sottoposti all'altrui direzione operanti in Mecaer.

Il Modello deve:

- i) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- ii) prevedere specifici controlli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- iii) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- iv) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- v) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- vi) prevedere, in relazione alla natura ed alla dimensione dell'organizzazione, nonché del tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'adozione di modelli organizzativi, astrattamente idonei a prevenire i reati di cui al Dlgs 231/2001, deve essere corredata dall'efficace attuazione degli stessi, intesa anche come tempestivo aggiornamento e adeguamento.

Il Modello è approvato dal Consiglio di Amministrazione di Mecaer. Il compito di proporre aggiornamenti e modifiche del Modello è dell'Organismo di Vigilanza. È tuttavia riservato al Consiglio di Amministrazione il compito di recepire i relativi aggiornamenti e adeguamenti.

Le disposizioni aziendali strumentali all'attuazione, aggiornamento e adeguamento del Modello sono emanate dalle funzioni aziendali competenti in ottemperanza al Modello stesso.

## **2.2 Destinatari del Modello**

Sono destinatari del Modello (di seguito i “destinatari”) tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di Mecaer. Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali, l’Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i dirigenti, i collaboratori, i consulenti nonché i soci e gli eventuali partner commerciali, quali i fornitori.

# **ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS N. 231 DEL 2001**

## **CAPITOLO 3**

### **Processi a rischio e standard di controllo**

### 3.1 Analisi dei rischi: metodologia

L'attività di analisi dei processi aziendali ha consentito di individuare le aree a rischio di commissione dei reati richiamati dal Dlgs 231/2001 in relazione alle tre macro-categorie previste:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione
- Reati societari
- Altri reati

Il contenuto delle singole fattispecie di reato è riportato in Allegato (Allegato A. Legenda dei reati). Nei paragrafi che seguono si descrive la metodologia utilizzata per ciascuna macro-categoria e i controlli applicati.

#### 3.1.1 Reati contro la Pubblica Amministrazione

In riferimento ai reati contro la Pubblica Amministrazione, sono state individuate le funzioni a rischio, i relativi processi e le possibili modalità di commissione dei reati.

Al fine di rilevare la capacità di rispondere ai requisiti previsti dal Dlgs 231/2001 è stata effettuata anche un'analisi comparativa ("gap analysis") tra i controlli esistenti e i principi del modello astratto di riferimento definito ai sensi del Dlgs 231/2001. Propedeutica a questa attività, è stata l'elaborazione di standard di controllo coerenti con i principi di un modello organizzativo conforme alle previsioni del Dlgs 231/2001, alla luce di quanto elaborato dalle *best practices* in materia. È stato così possibile definire per ciascun processo a rischio, i principi di comportamento da adottare per ridurre il rischio di commissione dei reati. Per il dettaglio dell'analisi dei rischi e della gap analysis in materia di reati contro la Pubblica Amministrazione si rinvia all'Allegato B del Modello.

#### 3.1.2 Reati societari

In riferimento ai c.d. reati societari sono stati individuati i soggetti potenzialmente coinvolti, le attività a rischio e i relativi standard di controllo, intesi come norme di comportamento che devono essere adottate a prevenzione dei reati. Si rinvia all'Allegato C del Modello per il dettaglio dell'analisi svolta.

### 3.1.3 Altri reati

In riferimento agli altri reati previsti dal Dlgs 231/2001 si è proceduto con l'analisi dei rischi, l'individuazione delle funzioni potenzialmente interessate, dei relativi processi a rischio e dei relativi standard di controllo. Si rinvia all'Allegato D per il dettaglio dell'analisi svolta.

## 3.2 Standard di controllo

### 3.2.1 Standard di controllo in relazione ai reati contro la P.A.

Su ciascun processo individuato a rischio si applicano i c.d. standard di controllo, elaborati sulla base delle *best practices* internazionali in tema di frode e di corruzione.

Gli standard di controllo a prevenzione dei reati contro la P.A. sono stati strutturati su due livelli: obblighi e divieti.

Gli standard di controllo "obblighi" sono così chiamati perché rappresentano ciò che deve essere fatto o che deve essere presente a prevenzione del reato sul processo a rischio.

Gli standard di controllo "divieti" sono così chiamati perché individuano il divieto a compiere determinate attività in autonomia.

Per il dettaglio dei controlli che Mecaer applica su ciascun processo individuato a rischio, si rinvia all'Allegato B del Modello.

### 3.2.2 Standard di controllo in relazione ai reati societari

In relazione ai reati societari di cui al par. 3.1.2 gli standard di controllo sono stati elaborati sulla base delle "*best practices*" internazionali. Per il dettaglio dei controlli applicati a prevenzione dei reati societari si rinvia all'Allegato C del Modello.

### 3.2.3 Standard di controllo in relazione agli altri reati previsti dal Dlgs 231/2001

L'analisi dei processi aziendali ha consentito di individuare le aree nel cui ambito potrebbero astrattamente essere realizzate le fattispecie di reato previste dal Dlgs 231/2001, diverse da quelle richiamate dagli artt. 24, 25 e 25 ter (reati contro la P.A. e reati societari). Per il dettaglio dei controlli applicati a prevenzione dei c.d. altri reati si rinvia all'Allegato D del Modello.

# **ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS N. 231 DEL 2001**

## **CAPITOLO 4**

### **Caratteristiche e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

## 4.1 Organismo di vigilanza

### 4.1.1 Nomina

L'Organismo di Vigilanza di Mecaer (di seguito OdV) è collegiale, ed è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del Dlgs 231/2001 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

L'Organismo di Vigilanza è stato istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione e resta in carica fino alla scadenza del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato.

L'Organismo di Vigilanza sul Modello di cui al presente documento, è stato nominato con delibera consiliare nei componenti del Collegio Sindacale, come previsto dall'art. 6 comma 4 bis del Dlgs 231/2001, ovvero *"Nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza [...]".* L'Organismo di Vigilanza è dotato dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione, nonché dei mezzi organizzativi necessari per l'esercizio della suddetta funzione, come previsto dalla normativa e dalla giurisprudenza di riferimento.

### 4.1.2 Cause di ineleggibilità e decadenza

Costituiscono cause di ineleggibilità e di decadenza dell'Organismo di Vigilanza:

- a) la condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal Dlgs 231/2001; ovvero
- b) la condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato, il Consiglio di Amministrazione potrà disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un nuovo OdV *ad interim*.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell'Organismo di Vigilanza sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello, l'eventuale revoca degli specifici poteri propri dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione.

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

L'Organismo di Vigilanza è deputato, in ottemperanza a quanto previsto dal Dlgs 231/2001, art. 6, lettera b), a vigilare sull'efficacia, sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, curandone il continuo aggiornamento. In particolare:

- vigila sull'effettività del Modello;
- verifica l'adeguatezza del Modello, ossia la sua efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
- verifica il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello e promuove il necessario aggiornamento, nell'ipotesi in cui le analisi rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti;
- assicura i flussi informativi di competenza.

Su un piano più specificamente operativo, all'OdV sono affidati i seguenti compiti:

- assicurare il mantenimento e l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di rischio ai fini dell'attività di vigilanza;
- attivare le procedure di controllo previste dal Modello, effettuando verifiche (periodiche e a campione) sulle aree a rischio;
- controllare la regolare tenuta della documentazione richiesta dal Modello;
- promuovere e assicurare l'elaborazione di direttive e i contenuti dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza;
- segnalare alla Direzione Aziendale le violazioni del Modello e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
- promuovere e monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- elaborare le risultanze delle attività effettuate e la relativa reportistica.

L'Organismo di Vigilanza si può avvalere, per adempiere ai propri doveri e ai propri compiti, della collaborazione di professionalità specialistiche nell'ambito giuridico, contabile ed organizzativo, reperite anche all'esterno della Società. L'Organismo di Vigilanza si avvarrà, laddove lo ritenesse necessario, anche della collaborazione delle altre funzioni della Società.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo. Sussiste un obbligo di informazione in capo a qualunque collaboratore e/o componente degli organi sociali, a fronte di

richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle sue attività. In particolare, le aree interessate dovranno tenere a disposizione dell'OdV tutta la documentazione prodotta e ricevuta in riferimento alle attività a rischio reato così come individuate nel Modello.

## **4.2 Flussi informativi**

### **4.2.1 Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza riferisce:

- su base continuativa al Presidente e Amministratore Delegato;
- almeno semestralmente al Consiglio d'Amministrazione e al Collegio Sindacale (immediatamente in caso di violazioni del Modello),

in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali aspetti critici: attività svolte, controlli effettuati ed esito, eventuale necessità di aggiornamento del Modello, sanzioni disciplinari applicate. Gli incontri con gli organi societari sono documentati e copia della documentazione è custodita a cura dell'Organismo di Vigilanza stesso.

### **4.2.2 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza**

#### ***Invio di informazioni e documenti:***

Devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza, all'indirizzo [odv@mecaer.com](mailto:odv@mecaer.com), le seguenti informazioni:

- Eventuali modifiche della struttura organizzativa, del sistema dei poteri e delle procedure interne;
- Documentazione attinente all'approvazione del bilancio e delle relazioni periodiche;
- Relazioni periodiche degli altri Organi di controllo;
- Eventuali notifiche e contestazioni in materia fiscale, tributaria, previdenziale e assistenziale;
- Mandati di comparizione e/o notifica di provvedimenti giudiziari, ricevuti a titolo personale o per fatti dipendenti dal rapporto di lavoro;
- Eventuali procedimenti disciplinari;
- Notizie relative ad incidenti in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia ambientale;
- Verbali di ispezione da parte della Pubblica Amministrazione;

Infine, sussiste un obbligo di informazione in capo alle figure in analisi dei rischi, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento delle sue attività di controllo. In particolare, le

aree interessate dovranno tenere a disposizione dell'OdV tutta la documentazione prodotta e ricevuta in riferimento alle attività a rischio reato così come individuate nel Modello.

Lo stesso indirizzo ([odv@mecaer.com](mailto:odv@mecaer.com)) potrà essere utilizzato dai destinatari del Modello per la richiesta di chiarimenti in ordine all'applicazione e interpretazione del Modello.

### **Segnalazioni di violazione del Dlgs 231/2001 e del Modello adottato**

I destinatari interni del Modello, a tutela dell'integrità della Società, sono tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza le condotte illecite rilevanti ai sensi del Dlgs 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o violazioni del Modello di organizzazione adottato, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Non saranno prese in considerazione le segnalazioni anonime. È garantito a chiunque volesse ricorrere all'Organismo di Vigilanza l'anonimato e la massima riservatezza nel trattamento delle informazioni ricevute. I dati personali eventualmente contenuti in tali comunicazioni, saranno dall'OdV trattati nel rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali ai sensi del Regolamento Europeo n. 679/2016 (GDPR) e del Dlgs 196/2003 come modificato dal Dlgs n. 101/2018.

Le segnalazioni di violazioni potranno essere inviate:

- tramite mail all'indirizzo [odv@mecaer.com](mailto:odv@mecaer.com),
- tramite il canale alternativo ai sensi dell'art. 6, comma 2 bis, lettera b, adottato nell'ambito del c.d. Whistleblowing. Disciplina e modalità operative sono regolate in apposita procedura interna, adottata da Mecaer con delibera consiliare cui si rinvia. La procedura è consultabile sulla intranet aziendale.

Mecaer, nel tutelare sempre la riservatezza dell'identità del segnalante, vieta atti di ritorsione/discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione medesima.

A tal fine, il sistema disciplinare come indicato al successivo Cap. 8, prevede sanzioni nei confronti di chi viola le misure a tutela del segnalante e di chi effettua con colpa grave o dolo segnalazioni che si rivelano infondate.

### **4.3 Raccolta e conservazione delle informazioni**

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e/o cartaceo. I dati e le informazioni archiviati sono

posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo di Vigilanza stesso.

# ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS N. 231 DEL 2001

## CAPITOLO 5

### Caratteristiche e funzioni del sistema disciplinare

## 5.1 Funzione

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del Dlgs 231/2001 stabiliscono (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) la necessaria predisposizione di *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.

La definizione di sanzioni commisurate alla violazione del Modello ha lo scopo di contribuire all'efficacia del Modello stesso, e all'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

L'applicazione del sistema disciplinare è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento penale eventualmente avviato presso l'autorità giudiziaria competente.

Mecaer porta il sistema disciplinare a conoscenza dei suoi destinatari mediante gli strumenti più opportuni, e informa e forma adeguatamente i destinatari sui relativi contenuti. In particolare, in linea con quanto previsto dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dalla contrattazione collettiva, il sistema disciplinare adottato da Mecaer è affisso presso la sede legale.

## 5.2 Ambito di applicazione

Ai fini dell'ottemperanza del Dlgs 231/2001, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello:

- (i) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività connesse ai processi sensibili, che:
  - (a) espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Dlgs 231/2001; e/o
  - (b) siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal Dlgs 231/2001; e/o
  - (c) siano tali da determinare l'applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal Dlgs 231/2001.
- (ii) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dallo stesso, nell'espletamento di attività a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

### **5.3 Il sistema disciplinare adottato da Mecaer**

Per conoscere nel dettaglio le misure e le sanzioni applicate da Mecaer in caso di violazione del Modello si rinvia al Capitolo 8.

# ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS N. 231 DEL 2001

## CAPITOLO 6

### Comunicazione e formazione

## **6.1 Premessa**

È data ampia divulgazione, all'interno ed all'esterno della Società, dei principi contenuti nel Modello. In particolare, il Modello è portato a conoscenza di tutti i destinatari indicati al par. 2.2., ossia tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di Mecaer.

## **6.2 Piano di formazione e comunicazione**

La comunicazione del Modello adottato e la formazione del personale sui suoi contenuti, sono requisiti dell'attuazione del Modello, come specificamente prescritto dal Dlgs 231/2001. Mecaer si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo.

### **6.2.1 Comunicazione ai componenti degli organi sociali**

Il Modello è comunicato formalmente a ciascun componente degli organi sociali, successivamente alla sua approvazione in Consiglio di Amministrazione. Il soggetto che riceve la comunicazione sottoscrive una dichiarazione di conoscenza e adesione al Modello, dichiarazione che viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza.

### **6.2.2 Comunicazione ai dipendenti, dirigenti e collaboratori**

Il Modello è reso disponibile a tutti i dipendenti, dirigenti e collaboratori sul server aziendale. Mecaer garantisce adeguata formazione e informazione ai soggetti sopra indicati.

### **6.2.3 Comunicazione ai terzi**

Il Modello è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali Mecaer intrattiene relazioni d'affari, attraverso la pubblicazione sul sito internet.

Inoltre, l'impegno al rispetto dei principi di riferimento del Modello, da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con Mecaer è previsto da apposita clausola del relativo contratto che formerà oggetto di accettazione del terzo contraente.

## **TITOLO III**

# **ELEMENTI APPLICATIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS N. 231 DEL 2001**

# ELEMENTI APPLICATIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS N. 231 DEL 2001

## **CAPITOLO 7**

### **Codice etico**

## **Premessa**

Dal 1996 Mecaer Aviation Group Spa (di seguito “Mecaer” o “la Società”) opera con professionalità e dedizione alla ricerca dell’eccellenza nelle applicazioni del settore aerospaziale, nazionale ed internazionale.

Mecaer opera con il senso di responsabilità che deriva dall’essere protagonista degli scenari economici e sociali in cui agisce. Per questo, è impegnata a mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia instaurato con tutti gli interlocutori di riferimento.

Mecaer ha scelto di formalizzare il presente Codice Etico (di seguito il “Codice”) per condividere i valori, i principi, le regole di comportamento con tutti i suoi interlocutori, al fine di costruire una realtà trasparente e orientata al rispetto di standard etici, propri di un contesto civile maturo.

I destinatari del presente documento devono rispettare le normative vigenti di tutti i Paesi in cui la Società opera, orientando le proprie azioni ed i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi ed agli impegni richiamati dal Codice. Laddove le normative si rivelassero insufficienti a tratteggiare univocamente le condotte a cui attenersi, i principi citati nel presente Codice costituiranno le linee guida per i suoi destinatari.

In nessun caso il perseguimento dell’interesse della Società può giustificare una condotta contraria alle leggi vigenti e alle regole del presente Codice, che si configura, infatti, come strumento di garanzia e di affidabilità, a tutela del suo patrimonio e della sua reputazione.

I Collaboratori di Mecaer devono pertanto attenersi ai principi e agli standard ivi riportati, ispirando i quotidiani comportamenti aziendali.

## 1. MISSIONE E VALORI AZIENDALI

Mecaer opera all'interno del mercato aeronautico nel segmento degli elicotteri e della Business and General Aviation. Integra stile e tecnologia per migliorare costantemente la sicurezza, il comfort e la qualità di ogni volo.

Nel perseguire la propria missione, Mecaer adotta i seguenti valori:

- **Integrità:** agisce con integrità e correttezza, dimostrando rispetto nell'assumere ed attuare decisioni. Basa le proprie attività sull'onestà, sull'equità e sulla trasparenza. Rispetta le regole stabilite dalle leggi dei Paesi nei quali opera, osservando il Codice e le norme interne aziendali. Garantisce il pieno rispetto dei diritti fondamentali delle persone assicurando pari opportunità. Nelle relazioni, sia interne che esterne, non ammette comportamenti che traggano origine da discriminazioni politiche e sindacali, di religione, razza, nazionalità, età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute e, in genere, relative a qualsiasi caratteristica della persona umana.
  - **Responsabilità:** presta fede alla parola data e agisce nel rispetto degli impegni presi con senso di responsabilità, monitorando costantemente le proprie performance e garantendo i risultati promessi.
  - **Trasparenza:** comunica in modo trasparente, fornendo informazioni complete, uniformi e tempestive per soddisfare le legittime aspettative dei vari stakeholder. Garantisce un clima aziendale di apertura e fiducia che faciliti lo scambio e la condivisione di conoscenze e di idee.
  - **Orientamento al Cliente:** presta ascolto alle esigenze dei propri Clienti e fornisce loro con puntualità prodotti e servizi innovativi, di qualità e al giusto valore, mettendo a disposizione tutte le risorse per raggiungere i migliori risultati.
  - **Innovazione:** dimostra passione per la ricerca tecnologica e per l'innovazione. Affronta il cambiamento con contributo di idee e soluzioni, flessibilità e apertura al nuovo.
- Tutto il personale collabora per il raggiungimento del continuo miglioramento aziendale.

## **2. PRINCIPI GENERALI**

### **2.1 Natura e obiettivi del Codice Etico**

Il presente Codice Etico è parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 10 giugno 2011 e successivamente aggiornato con delibere del 19 dicembre 2013, del 02 febbraio 2017 e del 20 dicembre 2019. Ogni variazione o integrazione del presente Codice Etico sarà preventivamente approvata dal Consiglio di Amministrazione e tempestivamente diffusa ai destinatari di cui al successivo punto 2.2.

Il Codice Etico è un documento ufficiale nel quale sono fissati i principi etici che Mecaer rispetta, nei quali si rispecchia e ai quali coerentemente si devono ispirare tutti i soggetti con i quali viene in contatto; esprime gli impegni e le responsabilità etiche assunti dai propri Collaboratori nella conduzione delle attività aziendali.

Il Codice Etico è volto ad esplicitare e rendere chiaro, inequivocabile e comprensibile a tutti coloro che operano all'interno di Mecaer o che comunque sono legati a Mecaer, il rispetto dei suddetti principi etici.

### **2.2 Destinatari del Codice Etico**

I destinatari del Codice Etico si distinguono in destinatari obbligati e in destinatari non obbligati.

I destinatari obbligati sono così chiamati in quanto obbligati all'osservanza del Codice e pertanto sanzionabili in caso di violazioni. I destinatari obbligati, di seguito i Collaboratori sono tutti coloro che, a vario titolo, agiscono in nome o per conto e nell'interesse o vantaggio della Società, indipendentemente dalla qualificazione giuridico formale del rapporto, sia che essi intrattengano una relazione di lavoro che preveda obblighi di subordinazione all'autorità della Società sia che rappresentino la Società presso terzi.

In particolare, tra i destinatari obbligati rientrano: gli Amministratori, i Sindaci, i Dipendenti, i Dirigenti, i Collaboratori in generale nonché qualsiasi soggetto eserciti la gestione e il controllo di Mecaer. Sono altresì destinatari obbligati del Codice Etico tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro a qualsiasi titolo, anche occasionale, con Mecaer, come i Lavoratori Interinali e Parasubordinati, gli Agenti, i Consulenti, i Partner e chiunque svolga attività in nome e per conto di Mecaer o sotto il controllo della stessa.

I destinatari non obbligati sono così chiamati in quanto non sono sottoposti a sanzioni per violazione delle disposizioni del Codice Etico. Trattasi di Fornitori, Consulenti e Partner quando non svolgono attività in nome o per conto di Mecaer, nonché i beneficiari delle iniziative di Mecaer e tutti i portatori di interesse nei confronti della stessa.

Nei confronti dei destinatari non obbligati, il rispetto e la condivisione del Codice Etico può costituire un criterio per la scelta dei soggetti con i quali instaurare o mantenere rapporti. Sarà cura della funzione competente ottenere da questi soggetti l'assunzione dell'impegno al rispetto del Codice Etico.

Mecaer predilige infatti interlocutori che si uniformano nei loro comportamenti a principi etici condivisibili ed in linea con quelli espressi nel presente documento.

### **2.3 Osservanza del Codice Etico**

Mecaer esige che tutti i suoi Collaboratori tengano una condotta corretta e trasparente nello svolgimento della loro funzione, contribuendo all'affermazione ed al miglioramento della reputazione, a tutela del valore della Società. La reputazione, infatti, è considerata un bene immateriale di grande rilevanza, in quanto consente di creare e coltivare, con tutti gli interlocutori, rapporti basati sulla fiducia. Pertanto, Mecaer si attende che tutti coloro che agiscono per suo conto o nel suo interesse ne rappresentino al meglio lo stile, evitando comportamenti di dubbio fondamento morale.

Mecaer si adopera altresì per fare in modo che i principi del Codice Etico siano condivisi da Consulenti, da Fornitori, da Partner e da qualsiasi altro soggetto che intrattenga rapporti d'affari con la Società.

L'osservanza dei principi del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni verso la Società, ai sensi e per gli effetti delle disposizioni vigenti. La violazione dei principi del presente Codice lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare ad azioni disciplinari. Nei casi giudicati più gravi, la violazione può comportare la risoluzione del rapporto contrattuale. L'ente deputato a vigilare sull'applicazione del Codice Etico è l'Organismo di Vigilanza, istituito in conformità al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la prevenzione dei reati ex Dlgs 231/2001.

Mecaer incoraggia i propri Dipendenti e Collaboratori a rivolgersi all'Organismo di Vigilanza in caso di dubbio su quale sia il comportamento più appropriato da tenere in specifiche circostanze. A tutte le richieste di chiarimenti sono date tempestive risposte.

### **2.4 Principi generali di comportamento**

Mecaer conduce le proprie attività con integrità, correttezza e professionalità, al fine di perseguire le finalità statutarie e la realizzazione della propria *mission*. Evita qualsiasi condotta possa facilitare o far sorgere il sospetto della commissione di qualsiasi tipo di illecito, minando la fiducia, la trasparenza o la tranquillità dell'ambiente di lavoro e del contesto economico in cui opera.

Tutti i Collaboratori di Mecaer devono manifestare integrità morale nelle azioni intraprese per conto della stessa, devono osservare i principi del Codice Etico ed operare affinché tali norme siano adeguatamente applicate sia all'interno della Società sia, in generale, da tutti i suoi interlocutori.

Gli Amministratori ed i Dirigenti hanno, inoltre, il dovere di fornire per primi l'esempio di coerenza tra i principi del Codice Etico ed i comportamenti quotidiani. Le regole contenute nel presente Codice integrano il comportamento che i Dipendenti sono tenuti ad osservare anche in conformità alle regole di ordinaria diligenza cui sono tenuti i prestatori di lavoro, così come disciplinato dalla normativa in materia.

### **3. MECAER E LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**

Per Pubblica Amministrazione si intendono tutti quei soggetti, privati e di diritto pubblico, che svolgono una "funzione pubblica" o erogano un "pubblico servizio". Per "funzione pubblica" si intendono le attività, disciplinate da norme di diritto pubblico, attinenti alle funzioni legislative, amministrative e giudiziarie. Per "pubblico servizio" si intendono le attività di produzione di beni e servizi di interesse generale ed assoggettate alla vigilanza di un'Autorità Pubblica, e quelle attività volte a garantire i diritti della persona alla vita, alla salute, alla libertà di comunicazione, anche in regime di concessione e/o convenzione.

Le prescrizioni che seguono si applicano anche ai rapporti con soggetti pubblici stranieri.

#### **3.1 Rapporti con la Pubblica Amministrazione**

I rapporti di Mecaer con i Pubblici Ufficiali, con gli impiegati pubblici (Incaricati di Pubblico Servizio o meno) e con i Concessionari di pubblico servizio, devono basarsi sulla trasparenza, sulla legalità e sulla correttezza.

Mecaer ispira ed adegua la propria condotta al rispetto dell'imparzialità e del buon andamento cui la stessa è tenuta. Non potrà farsi rappresentare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione da Collaboratori e/o da soggetti terzi quando si possa configurare, anche solo astrattamente, un conflitto d'interesse.

A tal fine, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, Mecaer eviterà di essere rappresentata da un'unica persona fisica, al fine di minimizzare il rischio di rapporti interpersonali non coerenti con la volontà della Società; nel caso in cui ciò non fosse possibile, è comunque garantita la tracciabilità del rapporto.

Mecaer condanna qualsiasi comportamento posto in essere dai propri Collaboratori, consistente nel promettere od offrire, direttamente od indirettamente, denaro od altre utilità a Pubblici Ufficiali e Incaricati di Pubblico Servizio, italiani o stranieri, o a loro parenti e familiari, da cui possa

conseguirne un interesse o un vantaggio per la Società. Si considerano atti di corruzione i suddetti comportamenti sia se tenuti direttamente da Mecaer, sia se realizzati per il tramite di persone che agiscono per conto o nell'interesse della stessa.

Le persone incaricate di seguire una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto istituzionale con la Pubblica Amministrazione italiana, comunitaria od estera, non devono per nessuna ragione cercare di influenzare impropriamente, con azioni ed omissioni, le decisioni che Pubblici Ufficiali e Incaricati di Pubblico Servizio assumono per conto della Pubblica Amministrazione.

Ogni soggetto, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione dovrà osservare gli obblighi di informazione nei confronti di Mecaer e dell'Organismo di Vigilanza; dovrà rendere disponibili ed accessibili atti e documenti prodotti nell'ambito delle proprie funzioni; non dovrà promettere denaro o altra utilità anche per ottenere un atto legittimo e conforme ai doveri di un funzionario pubblico.

Non è consentito tenere, direttamente o indirettamente, comportamenti tali da influenzare alcuna decisione della Pubblica Amministrazione; non è consentito inviare documenti amministrativi e contabili falsi o artatamente formulati, attestare requisiti inesistenti o dare garanzie non rispondenti al vero; non è consentito dare o promettere doni, denaro o altri vantaggi a Pubblici Ufficiali e impiegati Incaricati di Pubblico Servizio in modo da influenzare l'imparzialità del loro giudizio professionale o ottenere condizioni di favore a danno della Pubblica Amministrazione. E' altresì vietato venir meno, in tutto o in parte, agli obblighi contrattuali nei confronti della Pubblica Amministrazione, ovvero fornire prestazioni diverse da quelle contrattualizzate; procurare indebitamente a sé o alla Società qualsiasi altro tipo di profitto in danno delle Pubbliche Amministrazioni; alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico della Pubblica Amministrazione o intervenire senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi, contenuti in uno dei suddetti sistemi.

E' proibito intrattenere rapporti di lavoro con impiegati della Pubblica Amministrazione o assumere ex impiegati della Pubblica Amministrazione, loro parenti o familiari, che partecipino o abbiano partecipato personalmente ed attivamente a trattative d'affari o avallato richieste effettuate da Mecaer alla Pubblica Amministrazione salvo che, in considerazione delle specifiche circostanze che connotano detto rapporto di lavoro, si ritenga inesistente ogni nesso tra le funzioni assolte nella Pubblica Amministrazione ed il rapporto di lavoro in oggetto.

Se i rapporti con la Pubblica Amministrazione prevedono il pagamento di commissioni o provvigioni, chi, autorizzando questi pagamenti ad agenti o altri intermediari, ha il fondato sospetto che parte di questi pagamenti od onorari possa essere usata per corrompere o influenzare la decisione di un Pubblico Ufficiale, deve darne immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza. È infine vietato sfruttare le eventuali relazioni con la Pubblica Amministrazione, reali o

presunte, vantate da terzi per far ottenere un qualsivoglia vantaggio alla Società. È parimenti vietato sfruttare le proprie relazioni con la Pubblica Amministrazione per far ottenere un qualsivoglia vantaggio a un terzo.

Tali prescrizioni si applicano altresì ai pagamenti fatti nei confronti di soggetti pubblici stranieri.

### **3.2 Regali, omaggi e benefici**

È vietata qualsiasi forma di regalo, omaggio o beneficio a funzionari pubblici, italiani ed esteri, o a loro familiari, che possa influenzarne il comportamento, l'indipendenza di giudizio o possa indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per Mecaer.

### **3.3 Finanziamenti ed erogazioni pubbliche**

Mecaer condanna qualsiasi comportamento volto a conseguire, da parte dello Stato, dell'Unione Europea o di altro ente pubblico nazionale ed estero, qualsiasi tipo di contributo, finanziamento, mutuo agevolato o altra erogazione dello stesso tipo, per mezzo di dichiarazioni e/o documenti alterati o falsificati o per il tramite di informazioni omesse o, più genericamente, per il tramite di artifici o raggiri volti ad indurre in errore l'ente erogatore.

Contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato, dalle Regioni, da altro ente pubblico o dalla Unione europea, anche se di modico valore e/o importo, non possono essere destinati a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi.

I soggetti deputati alla gestione delle attività finanziarie, degli investimenti e/o finanziamenti ricevuti dalla Pubblica Amministrazione nazionale ed estera, dovranno improntare il loro operato a principi di correttezza e trasparenza, osservando, altresì, gli obblighi d'informazione previsti.

### **3.4 Sponsorizzazioni e contributi**

Mecaer non eroga contributi, diretti o indiretti, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, né a loro funzionari, agenti o rappresentanti, sia in Italia che all'estero. Mecaer non finanzia né sponsorizza congressi o eventi che abbiano come fine esclusivo la propaganda politica e si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta ad esponenti politici.

Mecaer può sostenere iniziative proposte da enti ed associazioni dichiaratamente senza fini di lucro e con regolari statuti ed atti costitutivi, valutando l'affidabilità, la levatura e la loro coerenza con i valori espressi nel presente Codice.

Sono altresì possibili forme di collaborazione, di tipo strettamente istituzionale, volte a contribuire alla realizzazione di eventi come l'attuazione di studi, ricerche, convegni, seminari o di attività

similari. I contributi eventualmente versati ai predetti enti devono essere conformi e coerenti con le leggi in vigore, nonché essere accuratamente documentati.

### **3.5 Autorità giudiziarie e di controllo**

Mecaer nello svolgimento della propria attività, opera in modo lecito e corretto collaborando con l'Autorità Giudiziaria, le Forze dell'Ordine e qualunque Pubblico Ufficiale che abbia poteri ispettivi e svolga indagini nei suoi confronti.

A tal fine esige che tutti i suoi Amministratori, Dirigenti, Dipendenti e Collaboratori prestino la massima disponibilità nei confronti di chiunque venga a svolgere ispezioni e controlli per conto dell'INPS, del Ministero del Lavoro e di qualunque altra Pubblica Amministrazione.

In previsione di un procedimento giudiziario, di un'indagine o di un'ispezione da parte della P.A., nessuno deve distruggere o alterare registrazioni, verbali, scritture contabili e qualsiasi tipo di documento, mentire o fare dichiarazioni false alle autorità competenti; indurre a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci alle Autorità Giudiziarie.

Nessuno può intraprendere attività economiche, conferire incarichi professionali, dare o promettere doni, denaro o altri vantaggi, a chi effettua gli accertamenti e le ispezioni ovvero alle autorità giudiziarie competenti.

Chiunque a titolo personale o per fatti dipendenti dal rapporto di lavoro, riceva mandati di comparizione, notifica di provvedimenti giudiziari, dovrà contattare immediatamente i legali della Società e informare l'Organismo di Vigilanza.

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

### **3.6 Enti di aeronavigabilità**

Con riferimento agli enti di aeronavigabilità nazionali, comunitari ed esteri, Mecaer si impegna ad assicurare nei loro confronti la massima collaborazione e disponibilità.

Le omologazioni e le dichiarazioni di conformità emesse dalla Società sono il frutto di adeguati controlli preliminari sui processi, sulle attività e sulle operazioni realizzati.

Mecaer assicura, altresì, la trasparenza della comunicazione verso tali Enti a tutela della sicurezza dei velivoli sui quali sono installati componenti ed equipaggiamenti forniti.

In ogni caso conservano validità le medesime prescrizioni esaminate per la Pubblica Amministrazione ai paragrafi precedenti.

\* \* \*

Quando i Collaboratori di Mecaer, nello svolgimento delle proprie attività, si configurano come Incaricati di Pubblico Servizio, non devono abusare della propria qualità o dei propri poteri, inducendo o costringendo terzi a dare o promettere indebitamente denaro o altre utilità per avvantaggiare la Società.

Nel caso in cui, nello svolgimento delle proprie attività come Incaricati di Pubblico Servizio, si subiscano pressioni, lusinghe o richieste di favori che riguardino la propria o l'altrui attività lavorativa oppure si ricevano proposte che tendano a far venir meno il dovere di imparzialità, è fatto espresso obbligo di informare senza indugio l'Organismo di Vigilanza. Tutti devono operare con imparzialità e assumere decisioni con rigore e trasparenza nello svolgimento di tutti i procedimenti aziendali, respingendo ogni illegittima pressione.

\* \* \*

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

## **4. SCRITTURE CONTABILI E GOVERNO SOCIETARIO**

### **4.1 Trasparenza contabile e informativa societaria**

Mecaer redige le proprie scritture contabili in conformità con i principi, i criteri e le regole stabiliti dal Codice Civile e dai principi contabili. Nel rispetto della norma, i documenti contabili devono rispondere a criteri di veridicità, accuratezza, completezza e chiarezza anche al fine di garantire a soci e terzi un'immagine chiara della situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società.

I Collaboratori sono obbligati a garantire la veridicità, autenticità ed originalità della documentazione e delle informazioni rese nello svolgimento delle attività di propria competenza.

Mecaer condanna qualsiasi comportamento volto ad alterare la correttezza e la veridicità dei dati e delle informazioni contenute nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste per legge, e dirette ai Soci, alla Società di Revisione e al pubblico. Tutti i soggetti chiamati alla formazione dei suddetti atti sono tenuti a verificare la correttezza dei dati e delle informazioni forniti, con la dovuta diligenza.

Tutti gli Amministratori, i Sindaci, i Dirigenti, i Dipendenti e i Collaboratori di Mecaer sono obbligati a eseguire ogni denuncia, comunicazione e deposito nel registro delle imprese, nei termini prescritti dalla legge e a segnalare con tempestività all'Organismo di Vigilanza, ogni omissione,

imprecisione o falsificazione delle scritture contabili o dei documenti di supporto di cui siano venuti a conoscenza.

#### **4.2 Gestione dei flussi finanziari**

I pagamenti inerenti a qualsivoglia transazione in cui Mecaer è parte non possono avere luogo tramite denaro contante o libretti di deposito bancari o postali al portatore o di titoli al portatore, quando il valore da trasferire superi i limiti concessi dalla normativa vigente.

Per evitare di dare o ricevere pagamenti indebiti dovranno essere rispettati i seguenti principi:

- tutti i pagamenti e gli altri trasferimenti di valuta fatti dalla/alla Società anche dall/all'estero, devono essere accuratamente ed integralmente registrati nei libri contabili e nelle scritture obbligatorie;
- tutti i pagamenti devono essere effettuati esclusivamente ai legittimi destinatari e per le attività contrattualmente formalizzate;
- non devono essere create registrazioni false, incomplete o ingannevoli, e non devono essere istituiti fondi segreti o non registrati, e neppure possono essere depositati fondi in conti personali o non appartenenti all'ente;
- non deve essere fatto alcun uso non autorizzato di fondi societari;
- deve essere assicurata un'attenta riconciliazione delle fatture attive e passive con i servizi/prestazioni ricevuti/resi,
- deve essere garantita una corretta archiviazione dei contratti/ordini di acquisto/vendita.

I Collaboratori di Mecaer devono assicurare la legalità dei flussi finanziari, la loro trasparenza, tracciabilità e correttezza.

Al fine di garantire la massima trasparenza nella gestione economica e finanziaria della Società, Mecaer vieta di sostituire o trasferire denaro, beni o altre utilità provenienti da attività illecite, ovvero compiere in relazione ad essi altre operazioni, in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza. In relazione a tutti i rapporti commerciali intrapresi per conto della Società, i Collaboratori devono assicurarsi che i partner, clienti, fornitori o terzi diano adeguate garanzie di onorabilità e affidabilità. La Società non acquista beni che, in ragione delle condizioni di offerta, diano motivo di dubitare della liceità della loro provenienza e non intrattiene rapporti economici con soggetti che diano fondato motivo di ritenere che pongano in essere attività illecite.

### 4.3 Altri obblighi in relazione all'amministrazione

I Collaboratori, con particolare riferimento ad Amministratori, Dirigenti e Dipendenti, devono tenere una condotta corretta e trasparente nello svolgimento delle proprie attività, soprattutto in relazione a qualsiasi richiesta avanzata da parte dei Soci, del Collegio Sindacale, degli altri Organi Sociali e della Società di Revisione, nell'esercizio delle loro rispettive funzioni istituzionali. Nei confronti di tali soggetti è garantito un atteggiamento di massima disponibilità e collaborazione.

Nella corretta gestione del patrimonio sociale, Mecaer:

- valuta correttamente il patrimonio sociale, i beni, crediti e le azioni, non attribuendo ad essi valori superiori o inferiori a quelli dovuti;
- segue gli stessi criteri nelle valutazioni e nelle altre operazioni necessarie/strumentali alle operazioni di fusione o scissione con altre Società;
- non effettua operazioni illecite sul capitale sociale.

Gli Amministratori devono informare il loro comportamento a buona fede e correttezza, e in particolare sono tenuti a:

- svolgere il loro incarico con diligenza e nel rispetto del criterio di collaborazione con gli altri organi societari;
- comunicare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza ogni comportamento che appaia in contrasto anche solo potenziale con il dettato legislativo, tutelando l'integrità del patrimonio sociale;
- verificare lo stato patrimoniale della Società, specie in riferimento all'esattezza e veridicità dei dati ivi riportati, prima di procedere alla ripartizione degli utili e delle riserve.

### 4.4 Tutela degli Azionisti

Obiettivo primario di Mecaer è la creazione di valore sostenibile nel tempo, tale cioè da remunerare il rischio imprenditoriale attraverso una politica attenta a salvaguardarne anche la solidità.

La Società rende disponibili tutte le informazioni che permettono agli Azionisti di operare scelte di investimento informate e consapevoli, garantendo la correttezza, la chiarezza e la parità di accesso all'informazione.

Mecaer ha volontariamente aderito ed adottato un sistema di Corporate Governance allineato ai contenuti del Codice di autodisciplina delle società quotate ed alle migliori prassi internazionali.

Tale sistema di governo societario è orientato alla massimizzazione del valore per gli Azionisti, al controllo dei rischi d'impresa, alla trasparenza nei confronti del mercato e al contemperamento degli interessi della compagine proprietaria, con particolare attenzione ai piccoli Azionisti.

In relazione a tali principi è vietato, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- porre in essere qualsiasi comportamento volontario, da parte degli Amministratori della Società, volto a cagionare una lesione all'integrità del patrimonio sociale;
- compiere qualsiasi atto, simulato o fraudolento, diretto a influenzare la volontà dei componenti l'Assemblea degli Azionisti, per ottenere l'irregolare formazione di una maggioranza e/o una deliberazione differente da quella che si sarebbe prodotta;
- effettuare alcun tipo di operazione societaria suscettibile di cagionare un danno ai creditori.

#### **4.5 Il sistema dei poteri**

Nessuno deve avere poteri di rappresentanza, direzione e gestione al di fuori di specifiche deleghe e del sistema di autorizzazioni e approvazioni per l'assunzione di decisioni di gestione operativa, finanziaria e di investimento esistente all'interno di Mecaer.

Tutte le attività effettuate da Mecaer o da terzi in nome e per conto della stessa devono essere, in un regime di riservatezza:

- legittime e rispettose di norme, procedure e regolamenti;
- aperte ad analisi e verifiche obiettive, con precisa individuazione dei soggetti coinvolti;
- basate su informazioni corrette e complete.

In particolare, il sistema di deleghe deve assicurare che:

- a nessun soggetto vengano attribuiti poteri illimitati o funzioni per legge non delegabili;
- a nessun soggetto vengano contestualmente delegati poteri di spesa e di controllo;
- il contenuto delle deleghe sia conforme alle responsabilità assegnate e non in sovrapposizione o conflitto, anche solo parziale o potenziale, con attribuzioni delegate ad altri soggetti;
- i poteri e le attribuzioni conferiti siano conosciuti dall'Organismo di Vigilanza.

Le deleghe possono essere attribuite anche a soggetti esterni alla Società, ad esempio nell'ambito di rapporti di consulenza. In tal caso, insieme all'accettazione delle funzioni o dei compiti delegati, tali soggetti dovranno accettare i principi esposti nel presente Codice.

#### **4.6 Conflitto di interessi**

Tutti i Collaboratori devono assicurare che ogni decisione sia presa nell'interesse di Mecaer. Essi devono, quindi, evitare qualsiasi situazione di conflitto di interessi, tra attività economiche personali o familiari e mansioni ricoperte all'interno della Società, che possa pregiudicare la loro indipendenza di giudizio e di scelta.

Mecaer a tal fine stabilisce il divieto per chi ha un interesse concorrente, anche solo parzialmente, con quello della Società, di fare o collaborare ad operazioni, tramite le quali si dispone dei beni appartenenti o gestiti dalla stessa.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono determinare conflitto di interessi le seguenti situazioni:

- avere interessi economici e finanziari, anche tramite familiari, con Partner, Istituti Finanziari, Clienti, Fornitori, Concorrenti e Pubblica Amministrazione;
- svolgere attività lavorativa, anche se prestata da familiari, a favore di Partner, Istituti Finanziari, Clienti, Fornitori, Concorrenti e Pubblica Amministrazione;
- accettare denaro, regali o favori di qualsiasi natura da persone, aziende o enti che sono, o intendono entrare, in rapporti di affari con la Società;
- utilizzare la propria posizione nella Società, o le informazioni acquisite nel proprio lavoro, in modo che si possa creare un conflitto tra gli interessi propri e quelli della Società.

#### **4.7 Tutela del patrimonio aziendale**

Mecaer si adopera affinché l'utilizzo delle risorse disponibili, effettuato in conformità alla normativa vigente e ai contenuti dello statuto, ed in linea con i principi del presente Codice Etico, sia volto a garantire, accrescere e rafforzare il patrimonio aziendale, a tutela della Società stessa, dei soci, dei creditori e del mercato.

Gli Amministratori, i Dipendenti, i Dirigenti e i Collaboratori sono direttamente e personalmente responsabili della protezione e del legittimo utilizzo dei beni (materiali e immateriali) e delle risorse loro affidati per espletare le proprie funzioni.

Nessuno dei beni di proprietà della Società può essere utilizzato per finalità diverse da quelle indicate dalla stessa né per finalità illegali.

Ogni bene di proprietà della Società deve essere registrato nelle scritture contabili, a meno che la normativa non consenta diversamente.

Ogni Collaboratore deve operare con diligenza per tutelare i beni della Società attraverso comportamenti consapevoli, in aderenza alle linee guida interne. A tal fine, ciascun Collaboratore ha la responsabilità di custodire e preservare i beni e le risorse della Società che gli sono affidati nell'ambito della sua attività e dovrà avvalersene conformemente all'interesse sociale, impedendo ogni uso improprio che possa essere causa di danno o di riduzione di efficacia e di efficienza o comunque in contrasto con l'immagine di Mecaer.

#### **4.8 Rapporti con i mass media**

I rapporti con la stampa, i mezzi di comunicazione ed informazione e, più in generale, la comunicazione verso l'esterno, sono ispirati a principi di verità, correttezza, trasparenza, prudenza, e devono essere tenuti solo dai soggetti dotati di specifica delega.

Tutti i Collaboratori sono tenuti a mantenere la massima riservatezza, e quindi a non divulgare o richiedere indebitamente notizie sui documenti, sul know how, sui progetti, sulle operazioni aziendali e, in generale, su quanto appreso nel corso della propria attività lavorativa.

Non è consentito rendere noti a soggetti esterni alla Società contenuti, effetti, termini od ambiti di applicazione di provvedimenti o determinazioni aventi efficacia esterna, prima che gli stessi siano stati formalizzati e formalmente comunicati alle parti interessate. Non è consentito effettuare dichiarazioni, affermazioni o comunicati al pubblico che possano in qualsiasi modo ledere o mettere in cattiva luce la posizione e l'operato della Società.

Non è consentito l'accesso di terzi a documenti interni alla Società sia formalizzati, sia in fase di redazione, se non nei casi e nei modi previsti dalla legislazione, nonché dalla normativa interna vigente.

Mecaer, a salvaguardia della sua immagine e della correttezza delle informazioni rilasciate, e in linea con i principi suesposti, stabilisce che nessun dipendente e/o collaboratore – se non autorizzato – possa rilasciare interviste o qualsiasi tipo di dichiarazione, per conto o riguardanti la Società a soggetti esterni non qualificati ovvero giornalisti. Chi venisse sollecitato a rilasciare dichiarazioni riguardanti la Società, a soggetti esterni non qualificati ovvero giornalisti accreditati, dovrà rinviare questi agli organi preposti o autorizzati.

\* \* \*

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

### **5. REGALIE E BENEFICI**

#### **5.1 Principi generali**

Mecaer vieta ai propri Collaboratori di promettere od offrire, anche a seguito di illecite pressioni, regalie e/o benefici (ad esempio, denaro, oggetti, prestazioni, favori o altre utilità) a terzi (ad esempio, Pubblica Amministrazione, Partner, Clienti, Fornitori), allo scopo di trarre indebito vantaggio per sé o per la Società.

Allo stesso modo, Mecaer vieta ai propri Collaboratori di ricevere, anche a seguito di illecite pressioni, regalie e/o benefici da terzi, al fine di influenzare i rapporti potenziali o effettivi con la Società.

Atti di cortesia e di ospitalità verso terzi sono consentiti quando siano tali, per entità e valore, da non compromettere l'integrità e la reputazione di ambo le parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio.

Si rinvia al Capitolo 3 quando la controparte è una Pubblica Amministrazione.

## **5.2 Regalie e benefici tra privati**

I rapporti con i soggetti legati ad altre Società, quali Amministratori, Direttori Generali, Dirigenti Preposti, Sindaci, Liquidatori e loro sottoposti, devono uniformarsi ai principi di legalità, correttezza e trasparenza, nel rispetto della normativa nazionale a prevenzione della corruzione fra privati.

Pertanto, i Collaboratori di Mecaer non devono violare gli obblighi e i doveri inerenti al loro ufficio dando o promettendo denaro o altre utilità a soggetti legati ad altre Società per indurli a venire meno ai doveri derivanti dai propri uffici.

Nessuno nello svolgimento di trattative commerciali per la Società, deve dare o promettere, direttamente o tramite un intermediario, denaro o altre utilità ad una persona che svolge funzioni direttive o lavorative di qualsiasi tipo per conto di una Società privata, affinché essa compia od ometta un atto in violazione dei propri doveri d'ufficio.

A tutela della propria immagine, Mecaer vieta altresì ai propri Collaboratori di ricevere denaro o promesse di denaro o altre utilità, fermo restando che l'applicazione di misure disciplinari ai sensi del Dlgs 231/2001 avverrà solamente nel caso in cui tali soggetti siano soggetti attivi della corruzione.

I Collaboratori di Mecaer, qualora le loro mansioni lo consentano, possono offrire omaggi e regalie di modico valore a patto che tali omaggi e regalie soddisfino le seguenti condizioni:

- non siano rappresentati da denaro in contanti;
- non possano essere ragionevolmente interpretati come tangenti, compensi o altri pagamenti illeciti;
- vengano fatti nell'ambito di pratiche commerciali normalmente accettate;
- non violino alcuna legge e vengano fatti in conformità alle pratiche etiche generalmente accettate;
- le spese sostenute in relazione a tali omaggi e regalie siano adeguatamente documentate.

\* \* \*

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

## **6. SICUREZZA DEI LAVORATORI E TUTELA DELL'AMBIENTE**

Nell'ambito delle proprie attività, Mecaer garantisce la sicurezza e la salute dei propri Dipendenti e Collaboratori.

Mecaer garantisce un ambiente di lavoro conforme alle vigenti norme in materia di sicurezza e salute, mediante il monitoraggio, la gestione e la prevenzione dei rischi connessi allo svolgimento dell'attività professionale.

In tema di salute e sicurezza Mecaer opera assicurando:

- la pianificazione e l'organizzazione dei ruoli;
- la presenza sistematica di deleghe di funzione;
- l'individuazione, valutazione e gestione di rischi;
- le attività di informazione e formazione;
- la gestione puntuale e sistematica degli asset aziendali;
- il controllo e le azioni preventive e correttive.

Ai Collaboratori di Mecaer è fatto espresso obbligo di:

- tenere un comportamento corretto e trasparente, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne;
- osservare rigorosamente tutte le norme di sicurezza poste dalla legge ed applicate dalla Società.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti, è fatto obbligo in particolare di:

- valutare di tutti i rischi per la salute e la sicurezza;
- programmare la prevenzione;
- eliminare i rischi e/o comunque adoperarsi per ridurli al minimo;
- effettuare il controllo sanitario dei lavoratori;
- allontanare i lavoratori dall'esposizione al rischio;
- informare e formare adeguatamente i lavoratori;
- usare dei segnali di avvertimento e di sicurezza.

Mecaer valuta attentamente tutte quelle situazioni che possono generare impatti ambientali come le emissioni in atmosfera, i rifiuti e l'inquinamento acustico.

La tutela dell'ambiente e la salvaguardia delle risorse naturali sono tra gli obiettivi aziendali principali. Attraverso l'impegno dei propri Collaboratori, Mecaer si adopera per condurre le proprie attività in modo da tutelare l'ambiente e migliorare continuamente la propria performance ambientale. Il sistema di gestione dell'ambiente attuato dalla Società garantisce il rispetto della legge e definisce elevati standard di conformità a riguardo.

Già in fase di sviluppo del prodotto, una progettazione eco-sostenibile, la sicurezza tecnica e la tutela della salute rappresentano obiettivi primari e punti di riferimento basilari. Ciascun Collaboratore deve contribuire attraverso il proprio comportamento al perseguimento di questi obiettivi.

Chiunque venisse a conoscenza di eventuali inefficienze dei dispositivi di protezione ovvero dei presidi a tutela della sicurezza adottati da Mecaer è tenuto a darne segnalazione all'RSPP e all'Organismo di Vigilanza.

## **7. GESTIONE DELLE RISORSE UMANE E RISPETTO DELLA PERSONALITA' INDIVIDUALE**

È fatto espresso divieto a carico dei Collaboratori di tenere una condotta che possa ledere anche potenzialmente l'integrità personale di qualunque individuo che svolge la propria attività in nome o per conto della Società.

Mecaer vieta a chiunque mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di una situazione d'inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità o mediante la promessa o la dazione di somme di denaro o di altri vantaggi, di esercitare su una persona, poteri corrispondenti a quelli del diritto di proprietà ovvero ridurre o mantenere una persona in stato di soggezione continuativa. In particolare, Mecaer:

- non diffonde, distribuisce divulga o pubblicizza in alcun modo materiale pornografico minorile, con qualsiasi mezzo anche per via telematica, ovvero divulga notizie o informazioni finalizzate all'adescamento o allo sfruttamento sessuale dei minori;
- non utilizza mano d'opera a basso costo attraverso il lavoro di immigrati, anche minorenni, provenienti da Paesi disagiati o in condizioni di non poter rifiutare un simile impiego.

Mecaer riconosce la centralità delle risorse umane nella convinzione che il principale fattore di successo di ogni impresa sia costituito dal contributo umano e professionale delle persone che vi operano, in un quadro di lealtà e fiducia reciproca. Pertanto, nella fase di selezione, di assunzione e di avanzamento di carriera dei Collaboratori, sono effettuate valutazioni esclusivamente sulla base della corrispondenza tra profili attesi e considerazioni di merito oggettive, trasparenti e verificabili, rifuggendo da ogni forma di discriminazione e clientelismo. Pratiche di corruzione,

favori illegittimi, comportamenti collusivi sono inaccettabili e, quindi, proibiti. La sollecitazione, anche attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé e per altri è ugualmente proibita.

Mecaer non instaura alcun rapporto di lavoro con soggetti privi di permesso di soggiorno o il cui permesso di soggiorno è irregolare.

Mecaer ripudia ogni forma di discriminazione fondata sulla violenza per motivi razziali, etnici o religiosi e non ammette atti di propaganda o di istigazione diretti a promuoverli.

Tutti i Destinatari del Codice etico devono prestare la massima attenzione per prevenire e nel caso sopprimere episodi di razzismo o xenofobia che possano concretizzarsi all'interno della Società e nei rapporti commerciali.

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

## 8. PROPRIETA' INDUSTRIALE ED INTELLETTUALE

È considerata proprietà industriale ed intellettuale l'insieme delle informazioni, sia di proprietà esclusiva che di terzi, detenute Mecaer, afferenti conoscenze critiche per l'attività d'impresa. A titolo esemplificativo, sono tali: i marchi, i disegni, i modelli, i diritti d'autore, i brevetti, i risultati della ricerca, dell'innovazione, e della creatività, il know-how, i software.

Sono assimilate alla proprietà industriale ed intellettuale anche tutte le informazioni coperte da segreto di Stato o sottoposte a vincoli di segretezza da disposizioni militari in uso presso la Società per la natura delle attività svolte.

Le informazioni summenzionate, sia di proprietà esclusiva che di terzi (ad esempio, Partner, Clienti, Fornitori), rivestono un ruolo strategico in Mecaer. La diffusione non autorizzata, la manomissione, la sottrazione o l'uso indebito di tali dati, anche involontariamente, è in grado di provocare un danno al patrimonio materiale ed immateriale della Società, consistente, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nella perdita di vantaggio competitivo, di volume d'affari, di immagine, di know-how, implicando carichi di lavoro aggiuntivi per il loro ripristino, con probabile deterioramento dei rapporti interni e con gli stakeholder coinvolti.

È richiesto ai Collaboratori di mantenere la massima riservatezza su informazioni strategiche, confidenziali o relative alla proprietà industriale o intellettuale della Società e dei propri Partner, Clienti e Fornitori, dai quali si aspetta il medesimo comportamento.

È vietata la divulgazione di dati e di informazioni, anche successivamente alla cessazione del rapporto che lega il Collaboratore a Mecaer, se non previa autorizzazione espressa delle funzioni aziendali competenti o se non resi pubblici. Mecaer adotta tutte le misure opportune per identificare la controparte e per garantire che quest'ultima utilizzi i dati e le informazioni trasferiti solo per le finalità concordate e che si impegni a non divulgare a terzi tali contenuti senza una specifica approvazione da parte di Mecaer stessa.

In caso di divulgazione autorizzata, particolare attenzione deve essere rivolta ai destinatari di taluni dati ed informazioni, accertando sempre che gli interlocutori, direttamente o indirettamente, non agiscano in nome, per conto e nell'interesse di organizzazioni aventi scopi illeciti.

Mecaer, nel pieno rispetto della proprietà industriale e intellettuale propria e altrui, vieta ai propri Collaboratori di contraffare e alterare marchi, segni distintivi, brevetti, modelli e disegni. Vieta altresì di utilizzare marchi, segni distintivi, brevetti, modelli e disegni alterati o contraffatti e di importare e commerciare prodotti con segni falsi.

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni in materia di tutela della proprietà industriale ed intellettuale è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

## **9. CONCORRENZA E LEALTA' NEI RAPPORTI CON PARTNER, CLIENTI E FORNITORI**

### **9.1 Rispetto della concorrenza**

Mecaer riconosce l'importanza fondamentale di un mercato competitivo e basato su una leale concorrenza. Pertanto, i suoi Collaboratori sono impegnati ad osservare le norme di legge in materia, di qualsiasi giurisdizione, ed a collaborare con le Autorità regolatrici del mercato.

È vietato ottenere informazioni sulla concorrenza, compresi i diritti di proprietà industriale ed intellettuale, con mezzi illeciti o contrari all'etica (ad esempio, furto, corruzione, dichiarazioni false, spionaggio).

### **9.2 Rapporti con i Partner**

La complessità dell'attività economica richiede sempre più la partecipazione ad iniziative congiuntamente ad altri soggetti. Questo si attua sia mediante la costituzione di joint-venture insieme ad uno o più Partner, sia mediante l'acquisizione di partecipazioni in società ove sono presenti altri soci.

Mecaer sviluppa relazioni di partnership con controparti di consolidata reputazione ed esperienza, impostando tali rapporti nel rispetto delle normative vigenti e dei principi del presente Codice.

Nello sviluppo di queste iniziative, Mecaer deve:

- instaurare rapporti con Partner o associati che siano impegnati solo in attività lecite e che si ispirino a principi etici compatibili con quelli della Società;
- assicurare che a nessun Partner o associato sia garantito un trattamento sproporzionalmente favorevole rispetto alla sua contribuzione o apporto e non sfruttare situazioni di dipendenza o di debolezza della controparte;
- impostare con Partner o associati rapporti franchi, aperti e collaborativi, che valorizzino le sinergie;
- evitare la sottoscrizione di patti o accordi confidenziali contrari alla legge o lesivi dei diritti degli altri Partner o associati.

Nel caso di collaborazioni con Partner della Pubblica Amministrazione, sono altresì vincolanti i principi di comportamento citati al paragrafo 3.

### **9.3 Rapporti con i Clienti**

Il successo di Mecaer si basa soprattutto sulla sua capacità di soddisfare le aspettative dei propri Clienti, mantenendo elevati livelli di qualità, di performance e di affidabilità. A questo fine, è prioritario identificare i bisogni dei Clienti, cercando di utilizzare al meglio le risorse e le sinergie della Società, in modo corretto e onesto, professionale e trasparente.

Mecaer fornisce accurate ed esaurienti informazioni circa i prodotti ed i servizi offerti, in modo che i Clienti possano assumere decisioni consapevoli. Inoltre, assicura opportune modalità di dialogo e di ascolto, impegnandosi a dare sempre un riscontro ai suggerimenti ed ai reclami, al fine di consolidare il rapporto nel lungo periodo.

Mecaer negozia e modella i contratti con i propri Clienti secondo principi di correttezza, completezza e trasparenza, cercando di prevedere le circostanze che potrebbero influire significativamente sulla relazione instaurata. Al sopraggiungere di eventi o di situazioni inattesi, Mecaer ha cura delle aspettative dei Clienti, eseguendo i contratti con equità, senza sfruttare eventuali condizioni di debolezza o ignoranza della controparte.

Mecaer coopera fattivamente con i propri Clienti affinché le verifiche, i sopralluoghi ed ogni altro tipo di intervento da questi condotto presso le strutture della Società, propedeutici ovvero in attuazione di contratti, consentano agli stessi di finalizzare gli obiettivi per cui sono implementati. In particolare, i momenti di qualificazione, cui Mecaer è sottoposta, sono agevolati da un atteggiamento collaborativo e onesto verso i Clienti. A tal fine, sono concretizzate tutte le misure per conservare nel tempo tale riconoscimento, attraverso un monitoraggio continuo degli aspetti critici, e sono parimenti segnalati tempestivamente ai Clienti eventuali mutamenti significativi nei requisiti che afferiscono la qualificazione.

Allo stesso modo, le attività eseguite dai Collaboratori di Mecaer presso i siti dei Clienti sono orientate al rispetto del presente Codice, delle istruzioni e delle procedure ricevute, evitando che i rispettivi comportamenti determinino l'insorgere di responsabilità in capo ai Clienti ed a Mecaer stessa.

Nell'adempimento delle obbligazioni contrattuali verso i Clienti, l'operato di Mecaer è contemporaneamente diretto a salvaguardare la sicurezza dei velivoli sui quali sono installati i prodotti forniti ovvero aventi ad oggetto i servizi resi dalla Società, in ottemperanza alle disposizioni vigenti che regolano il settore aerospaziale.

Le previsioni contenute nel Codice Etico del Cliente, per le quali la controparte dovesse sollecitarne l'adesione, saranno osservate se non in conflitto con quelle di Mecaer. Nell'ipotesi in cui il Codice Etico del Cliente, nelle sezioni concernenti i rapporti in esame, apparisse meno rigoroso di quello Mecaer, i comportamenti dei Collaboratori saranno ispirati dai principi dettati da quest'ultimo.

Nel caso in cui il Cliente sia una Pubblica Amministrazione, Mecaer è tenuta ad assicurare un comportamento consono alle previsioni del paragrafo 3.

#### **9.4 Rapporti con i Fornitori**

I Fornitori hanno un ruolo fondamentale nel migliorare la competitività complessiva di Mecaer. La collaborazione dei Fornitori permette di assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze dei Clienti, in termini di qualità, innovazione, costi e servizi, in misura almeno pari alle attese di questi ultimi.

Pertanto, Mecaer indirizza i rapporti con i propri Fornitori al rispetto delle normative vigenti ed alla promozione di comportamenti onesti, diligenti, trasparenti e cooperativi. Parallelamente, Mecaer incoraggia i propri Fornitori ad utilizzare i medesimi criteri, con l'intento di beneficiare vicendevolmente degli effetti positivi che solo una stabile relazione, plasmata sulla fiducia, è in grado di produrre.

La comunicazione, circa i prodotti ed i servizi richiesti, è accurata ed esauriente, in modo che i Fornitori siano in grado di approntare offerte informate e consapevoli. I reclami e le segnalazioni di incongruenze nelle forniture devono essere veritieri e non strumentali per avvantaggiare indebitamente la Società.

I Fornitori sono selezionati e qualificati secondo metodi adeguati e oggettivi, sulla base della loro capacità di offerta e secondo principi di imparzialità, correttezza e qualità. In ogni caso, Mecaer bilancia l'esigenza di ottenere condizioni economiche convenienti con la necessità di non derogare ai parametri di qualità nelle forniture di beni e servizi. Tali requisiti di selezione sono dichiarati e verificabili, affinché le negoziazioni siano contraddistinte da un dialogo franco ed aperto. Sono, inoltre, segnalati tempestivamente ai Fornitori eventuali mutamenti significativi nei requisiti che afferiscono la qualificazione, affinché sia consentito loro di attivarsi in merito, nell'interesse alla continuità dei rapporti con la Società.

Le verifiche, i sopralluoghi ed ogni altro tipo di intervento, realizzati dai Collaboratori di Mecaer presso le strutture dei Fornitori, sono orientati al rispetto del presente Codice, delle istruzioni e delle procedure ricevute, evitando che i rispettivi comportamenti determinino l'insorgere di responsabilità in capo ai Fornitori e a Mecaer stessa.

La Società negozia ed imposta i contratti con i propri Fornitori, in modo corretto, completo e trasparente, cercando di prevedere le circostanze che potrebbero influire significativamente sulla relazione instaurata. Al sopraggiungere di eventi o di situazioni inattesi, Mecaer si impegna a non sfruttare eventuali condizioni di debolezza o ignoranza della controparte.

Le risultanze delle attività di controllo sui beni e servizi ricevuti e sulle performance complessive dei Fornitori formano oggetto di condivisione con gli stessi, con l'obiettivo di agevolare il loro progressivo miglioramento nel comune interesse.

Il compenso da corrispondere ai Fornitori dovrà essere esclusivamente commisurato alle prestazioni ed alle condizioni indicate in contratto ed i pagamenti non potranno essere eseguiti a favore di un soggetto né in un Paese diversi da quelli delle parti contrattuali.

\* \* \*

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

## 10. SICUREZZA INFORMATICA

Mecaer vieta qualsiasi condotta criminale realizzata attraverso strumenti informatici e telematici o comunque rivolta al loro danneggiamento. Adotta adeguate politiche di sicurezza informatica volte a proteggere i sistemi elettronici e le informazioni contenute da potenziali attacchi e a garantire la continuità del servizio.

Al fine di garantire la tutela dei dati personali, Mecaer si impegna a trattare gli stessi nel rispetto delle normative di riferimento ed in particolare secondo i principi di trasparenza, liceità, garanzia di qualità e correttezza dei dati.

È considerato "dato personale" qualunque informazione relativa a persona fisica o giuridica, ente o associazione, identificati o identificabili, anche indirettamente, mediante riferimento a qualsiasi altra informazione, ivi compreso un numero di identificazione personale.

I dati personali in questione sono relativi sia a chi opera in e per Mecaer sia a tutte le categorie di interlocutori che con essa si interfacciano (ad esempio, Partner, Clienti, Fornitori).

Mecaer garantisce la pertinenza del trattamento dei dati con le finalità dichiarate e perseguite, nel senso che i dati personali non saranno utilizzati per fini secondari senza il consenso dell'interessato.

Nell'ambito delle suddette regole, è fatto divieto a chiunque di:

- a) alterare documenti informatici, pubblici o privati, aventi efficacia probatoria;
- b) accedere abusivamente al sistema informatico o telematico di soggetti pubblici o privati;
- c) accedere abusivamente al proprio sistema informatico o telematico al fine di alterare e /o cancellare dati e/o informazioni;
- d) detenere e utilizzare abusivamente codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso a un sistema informatico o telematico di soggetti concorrenti, pubblici o privati, al fine di acquisire informazioni riservate;
- e) detenere e utilizzare abusivamente codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso al proprio sistema informatico o telematico al fine di acquisire informazioni riservate;

- f) svolgere attività di approvvigionamento e/o produzione e/o diffusione di apparecchiature e/o software allo scopo di danneggiare un sistema informatico o telematico, di soggetti, pubblici o privati, le informazioni, i dati o i programmi in esso contenuti, ovvero di favorire l'interruzione, totale o parziale, o l'alterazione del suo funzionamento;
- g) svolgere attività fraudolenta di intercettazione, impedimento o interruzione di comunicazioni relative a un sistema informatico o telematico di soggetti, pubblici o privati, al fine di acquisire informazioni riservate;
- h) installare apparecchiature per l'intercettazione, impedimento o interruzione di comunicazioni di soggetti pubblici o privati;
- i) svolgere attività di modifica e/o cancellazione di dati, informazioni o programmi di soggetti privati o soggetti pubblici o comunque di pubblica utilità;
- j) svolgere attività di danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici o telematici altrui;
- k) distruggere, danneggiare, rendere inservibili sistemi informatici o telematici di pubblica utilità.

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

## **11. CONTRASTO ALLA CRIMINALITA' ORGANIZZATA**

Mecaer condanna fermamente qualsiasi forma di criminalità organizzata, anche quando si configuri a livello transnazionale.

Particolare accortezza dovrà essere utilizzata dai Collaboratori di Mecaer qualora si trovino ad operare in aree geografiche, sia in Italia sia all'estero, storicamente interessate da fenomeni di criminalità organizzata, al fine di prevenire il rischio di infiltrazioni criminali.

Ogni operazione commerciale e finanziaria con controparti potenzialmente a rischio deve essere condotta successivamente a idonee verifiche, valutazioni, controlli e accertamenti sulle controparti.

Nello svolgimento delle sue attività, si attiene rigorosamente alla normativa in materia produzione e vendita di armamenti o parti di essi.

## 12. PREVENZIONE DEL TERRORISMO

È espressamente vietato ai Collaboratori di Mecaer:

- porre in essere, promuovere, collaborare alla realizzazione di comportamenti che integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato di terrorismo o di eversione dell'ordinamento democratico;
- utilizzare la Società o una sua unità organizzativa allo scopo di consentire o agevolare la commissione del reato di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- promuovere, costituire, organizzare o dirigere associazioni che si propongono il compimento di atti di violenza con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- fornire, direttamente o indirettamente, fondi e risorse a favore di soggetti legati ad associazioni terroristiche o eversive;
- assumere o assegnare commesse o effettuare qualsivoglia operazione commerciale e/o finanziaria, anche per il tramite di interposta persona, con soggetti rientranti nelle black list diffuse dall'Ufficio Italiano Cambi e dal Ministero dell'Interno;
- effettuare operazioni, assumere o assegnare commesse che possano presentare carattere anomalo per tipologia o oggetto e instaurare o mantenere rapporti che presentino profili di anomalia dal punto di vista dell'affidabilità e reputazione dei soggetti e delle operazioni da concludere.

Ogni operazione commerciale e finanziaria con controparti potenzialmente a rischio deve essere condotta successivamente a idonee verifiche, valutazioni, controlli e accertamenti sulle controparti. In particolare, i Collaboratori di Mecaer devono verificare la non appartenenza di Fornitori, Partner, Clienti e Dipendenti alle liste di riferimento internazionali in materia di lotta al terrorismo.

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

## 13. ALTRI PRINCIPI DI COMPORTAMENTO

Nel rispetto di quanto espressamente previsto dal Dlgs 231 del 2001 e alla luce della propria integrità e correttezza, Mecaer vieta altresì, quando determinati a procurare un vantaggio alla Società:

- ogni comportamento rivolto all'alterazione, falsificazione e contraffazione di monete, carte di pubblico credito e valori di bollo;

- ogni pratica di mutilazione dei genitali femminili, ai sensi dell'art. 25 quater 1 del Dlgs 231/2001;
- ogni condotta riconducibile alla frode sportiva (art. 25 quaterdecies del Dlgs 231/2001).

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

## **14. LE VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO**

### **14.1 Le segnalazioni delle violazioni del Codice**

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni del Codice Etico e, in generale, delle procedure e dei regolamenti interni, ha l'obbligo di informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, tramite e-mail all'indirizzo [odv@mecaer.com](mailto:odv@mecaer.com) oppure tramite il canale alternativo introdotto con la procedura in materia di Whistleblowing. Non saranno prese in considerazione le segnalazioni anonime. È garantito a chiunque volesse ricorrere all'Organismo di Vigilanza l'anonimato e la massima riservatezza nel trattamento delle informazioni ricevute nel rispetto della normativa sulla Privacy.

### **14.2 Il sistema sanzionatorio**

La violazione dei principi fissati nel presente Codice compromette il rapporto fiduciario tra Mecaer e i propri Collaboratori e chiunque intrattenga a vario titolo rapporti con la Società.

Ne consegue che ogni trasgressore delle singole regole di condotta prescritte da questo Codice Etico sarà punibile con sanzioni disciplinari che possono comportare anche la risoluzione del rapporto di lavoro subordinato o del contratto di collaborazione. Mecaer perseguirà le violazioni del presente Codice attraverso provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, commisurati alla gravità dell'infrazione e alla eventuale reiterazione della stessa. L'applicazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole di condotta ed inosservanza delle disposizioni aziendali è indipendente dall'instaurazione di azioni giudiziarie e dal loro esito, e pertanto prescinde dal carattere di illecito penale che la condotta possa configurare.

Il sistema disciplinare adottato da Mecaer, in linea con quanto previsto dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL applicato, è affisso presso la sede legale.

## 15. DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO

La conoscenza e l'osservanza del Codice da parte di tutti i suoi destinatari sono condizioni primarie per la trasparenza e l'immagine della Società.

Mecaer si impegna a favorire e garantire adeguata conoscenza del Codice Etico ed a divulgarlo, con tutti i mezzi ritenuti più opportuni presso i soggetti interessati mediante apposite ed adeguate attività di comunicazione.

A tal fine una copia di questo Codice è disponibile sul sito internet, sulla intranet aziendale ed inviata a mezzo posta elettronica a tutti i Collaboratori della Società. Altre copie saranno disponibili presso la sede legale.

In caso di instaurazione di nuovi rapporti di lavoro subordinato o collaborazione (anche occasionale), di nuovi contratti commerciali o accordi (convenzioni, atti di nomina, ecc.), questi dovranno contenere un esplicito riferimento e rinvio al Codice Etico.

Le Società controllate e partecipate da Mecaer ricevono il Codice Etico e lo adottano adeguandolo, ove necessario, alle peculiarità della propria azienda in coerenza alla propria autonomia gestionale. I rappresentanti indicati da Mecaer negli organi sociali delle partecipate, nei consorzi e nelle joint venture promuovono i principi e i contenuti del Codice Etico negli ambiti di rispettiva competenza.

# ELEMENTI APPLICATIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS N. 231 DEL 2001

## CAPITOLO 8

### Il sistema disciplinare

## 1. Principi generali

I principi, le procedure e gli obblighi contenuti nel Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Mecaer ai sensi del Decreto Legislativo 231 del 2001, e successive modifiche ed integrazioni, costituiscono obbligazioni contrattuali del prestatore di lavoro ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile.

In caso di violazioni del Modello, verranno applicate le misure di seguito indicate, proporzionate e adeguate, a prescindere dall'eventuale instaurazione di azioni giudiziarie, che possono anche comportare la risoluzione del rapporto di lavoro subordinato, del contratto di collaborazione o di altro tipo, instaurato con il trasgressore; il tutto nei limiti e nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge.

In particolare, si prevedono:

- per i lavoratori dipendenti sanzioni disciplinari ai sensi dell'art. 2106 del codice civile e dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, L. 300 del 1970, nonché nel rispetto dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati.
- clausole contrattuali di natura sanzionatoria e risolutive, da inserire nei contratti stipulati con consulenti, concessionari, agenti, intermediari, lavoratori parasubordinati e collaboratori esterni;
- misure alternative, che inducano al rispetto delle suddette disposizioni tutti quei soggetti nei confronti dei quali non è possibile applicare nessuna delle misure sopra previste (amministratori e sindaci).

La Società vieta l'adozione di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alle segnalazioni effettuate verso l'Organismo di Vigilanza e prevede la possibilità di adottare provvedimenti disciplinari proporzionati alla gravità della condotta, secondo i limiti e le condizioni previste dal contratto collettivo applicato nei confronti del soggetto che abbia adottato, nonostante il predetto divieto, atti discriminatori e di colui che viola le misure di tutela del segnalante nonché nei confronti del soggetto che effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate. Si rammenta che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui sopra può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. Peraltro, come previsto dall'art. 6 co. 2 ter e 2 quater D.lgs. 231/01 il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice

civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

L'Organismo di Vigilanza controllerà che le misure sopra elencate siano applicate regolarmente ed efficacemente, e riferirà tempestivamente alla Direzione Aziendale le trasgressioni, di cui venisse a conoscenza, al fine di una pronta contestazione dell'infrazione al lavoratore.

## 2. Misure nei confronti dei dipendenti

Le disposizioni del sistema disciplinare di seguito elencate sono rivolte ai lavoratori dipendenti e costituiscono norme speciali ai sensi dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati. In riferimento all'accertamento delle infrazioni, ai procedimenti di contestazione e all'irrogazione delle sanzioni rimangono invariati i poteri della Direzione Aziendale e si rinvia ai Contratti Nazionali di categoria applicati.

Non si terrà conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Le sanzioni sono stabilite e verranno comminate nel rispetto di quanto prescritto e secondo le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dai Contratti Nazionali di categoria applicati e secondo i criteri di correlazione ivi stabiliti. In particolare:

**A.** Incorre nella sanzione del **rimprovero verbale**, il dipendente che in maniera colposa e/o per errori procedurali dovuti a negligenza:

- violi per la prima volta le disposizioni del Codice Etico e del Modello, per la cui trasgressione non sia prevista una sanzione più grave;
- ritardi o ometta per la prima volta l'invio di segnalazioni all'Organismo di Vigilanza.

**B.** Incorre nella sanzione dell'**ammonizione scritta**, il dipendente che in maniera colposa e/o per errori procedurali dovuti a negligenza:

- sia recidivo nelle violazioni di cui al punto A;
- commetta trasgressioni più gravi di quelle precedenti, salvo che la trasgressione non comporti l'applicazione di sanzioni più restrittive.

**C.** Incorre nella sanzione della **multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria**, il dipendente che in maniera colposa e/o per errori procedurali dovuti a negligenza:

- violi gli standard di controllo;
- sia recidivo nelle violazioni di cui al punto B;
- commetta trasgressioni più gravi di quelle precedenti, salvo che la trasgressione non comporti l'applicazione di sanzioni più restrittive.

**D.** Incorre nella sanzione della **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni** il dipendente che in maniera dolosa, esponendo la Società a responsabilità nei confronti dei terzi:

- compia, con dolo, qualsiasi operazione di tesoreria, operazioni relative allo svolgimento di gare pubbliche, di trattative o altre attività nei confronti della P.A., senza la relativa autorizzazione o violando i limiti dell'eventuale procura conferitagli;
- ometta volontariamente di avvisare l'Organismo di Vigilanza in relazione alle attività di cui al punto precedente, in particolare qualora riscontri ammanchi di cassa, irregolarità nell'emissione delle fatture ovvero nei documenti di supporto alle stesse;
- ometta volontariamente i controlli da effettuare sulle operazioni di tesoreria;
- nel redigere i report e i documenti previsti negli standard di controllo e nelle procedure aziendali, o nel rilasciare le dichiarazioni ivi prescritte, trascriva volontariamente informazioni o dati falsi, ometta informazioni obbligatorie, attesti fatti non veri, sottoscriva false dichiarazioni ovvero alteri o distrugga con dolo i report stessi.

La sanzione della sospensione può comunque essere comminata fuori dai casi sopra previsti, qualora la gravità dell'infrazione, stabilita secondo i criteri di correlazione sopra richiamati, lo richiedesse.

**E.** Incorre nella sanzione del **licenziamento con preavviso**, il dipendente che in maniera dolosa, esponendo la Società a responsabilità nei confronti dei terzi:

- sia recidivo nelle mancanze di cui al punto D, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione;
- prometta o offra denaro o altre utilità a un Pubblico Ufficiale o a un Incaricato di Pubblico Servizio in violazione del Codice Etico;
- esponga la società al rischio di essere condannata per "traffico di influenze", sfruttando attività illecite di mediazione;

- utilizzi volontariamente i fondi provenienti da finanziamenti pubblici, secondo modalità o per scopi diversi da quelli per cui sono stati concessi, ovvero ne rediga la relativa rendicontazione omettendo informazioni obbligatorie e trascrivendo false informazioni;
- nel redigere le comunicazioni sociali rivolte al pubblico, attesti o trascriva volontariamente false informazioni o dati falsi, o alteri con dolo in qualunque maniera le informazioni ivi contenute o i documenti di supporto;
- alteri o trascriva volontariamente informazioni false nelle scritture e nei libri contabili, nelle fatture emesse, negli ordini di acquisto, e nei contratti stipulati ovvero in qualsiasi documento che possa essere di supporto o di fondamento alle comunicazioni elencate precedentemente;
- violi i principi del Codice Etico inerenti i delitti contro la personalità individuale, i reati di criminalità organizzata, anche transnazionale, e di terrorismo.

**F.** Incorre nella sanzione del **licenziamento senza preavviso**, il lavoratore che avendo violato il Modello, venga condannato con sentenza passata in giudicato, per avere commesso un reato, ovvero causi l'applicazione nei confronti della Società delle sanzioni previste dal decreto 231/2001 o di altre sanzioni, nonché cagioni ad essa danni di entità elevata.

\* \* \*

In luogo delle sanzioni di cui ai precedenti punti E. ed F, per i soli lavoratori assunti successivamente alle novità introdotte dal Jobs Act, si applica la sanzione del **licenziamento per giusta causa** quando il lavoratore, avendo violato il Modello, venga condannato con sentenza passata in giudicato, per avere commesso un reato, ovvero causi l'applicazione nei confronti della Società delle sanzioni previste dal decreto 231/2001 o di altre sanzioni, nonché cagioni ad essa danni di entità elevata.

### **3. Misure nei confronti dei dirigenti**

Le violazioni del Modello da parte dei Dirigenti, salvo che non comportino la risoluzione del rapporto di lavoro nei casi indicati nel presente sistema disciplinare, devono essere annotate nelle rispettive schede valutative/note di qualifica o nel loro stato di servizio, o comunque in un apposito registro dell'azienda.

L'annotazione di tali trasgressioni è strumentale anche a rilevare eventuali recidive.

Tali infrazioni saranno considerate negativamente dal Consiglio di Amministrazione ai fini del conferimento di ulteriori incarichi e deleghe, nonché dell'elargizione di gratifiche, premi, benefit, aumenti di compensi, fatti salvi gli scatti di anzianità previsti dai CCNL applicati.

Qualora alla reiterazione di tali trasgressioni per 2 volte nell'arco di 2 anni, non consegua il licenziamento del dirigente, allo stesso verranno revocate eventuali deleghe, e potrebbe esserne predisposto il trasferimento dall'area a rischio ad un'altra area della Società, per esigenze organizzative e secondo quanto previsto dai CCNL applicati.

Nel caso in cui un Dirigente violi le disposizioni del Modello, che per gli altri lavoratori subordinati comporterebbero la sanzione del licenziamento, ovvero impedisca dolosamente l'applicazione delle misure previste dal Modello nell'area di propria competenza, il suo rapporto di lavoro verrà risolto, nei modi previsti dai CCNL applicati.

#### **4. Misure nei confronti degli Amministratori**

Le violazioni, da parte degli Amministratori, delle prescrizioni contenute nel Modello, devono essere riferite dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale e devono risultare dal verbale della relativa adunanza del Consiglio.

Nel caso in cui le trasgressioni siano commesse dalla maggioranza dei membri del Consiglio o dal Consiglio collegialmente, l'Organismo di Vigilanza deve riferire anche all'Assemblea.

Qualora i membri del Consiglio di Amministrazione conferitari di deleghe, disattendano più di 2 volte nel corso dell'esercizio le disposizioni del Modello - compiendo atti non contemplati nelle deleghe loro conferite ovvero in violazione dei limiti prescritti dal Modello - per la cui violazione non sia prevista la loro revoca ovvero non sia possibile dichiararla tempestivamente, il Consiglio di Amministrazione dovrà sospendere, nel rispetto dell'Atto Costitutivo e dello Statuto, le deleghe loro conferite.

Nei casi in cui le suddette trasgressioni del Modello, configurino cause di decadenza previste dall'art. 2382 c.c.<sup>1.</sup>, il Consiglio di Amministrazione provvederà a sostituire gli amministratori decaduti ai sensi dell'art. 2386 c.c.<sup>2.</sup>; in difetto l'Assemblea adotterà i provvedimenti sopra indicati.

---

<sup>1</sup> **Cause di ineleggibilità e di decadenza:** [1] Non può essere nominato amministratore, e se nominato decade dal suo ufficio, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

<sup>2</sup> **Sostituzione degli amministratori:** [1] Se nel corso dell'esercizio vengono a mancare uno o più amministratori, gli altri provvedono a sostituirli con deliberazione approvata dal collegio sindacale, purché la maggioranza sia sempre costituita da amministratori nominati dall'assemblea. Gli amministratori così nominati restano in carica fino alla prossima

Ai fini della recidiva, si terrà conto delle infrazioni degli Amministratori solamente nell'ambito dell'esercizio sociale.

Nei casi di violazione delle disposizioni del Modello da parte degli Amministratori, resta salva la facoltà del Consiglio di ratificare il loro operato, a tale scopo convocando apposita riunione, comunque entro 2 mesi. Della decisione e delle relative motivazioni, il Consiglio è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, trasmettendo ogni documentazione utile e necessaria ai fini delle valutazioni, nonché dei provvedimenti ad esso competenti secondo le disposizioni del Modello.

La pendenza di procedimenti penali nei confronti degli Amministratori, fino a quando non sia stata pronunciata sentenza di primo grado, anche non passata in giudicato, non comporta l'applicazione automatica delle sanzioni sopra specificate.

## **5. Misure nei confronti dei Sindaci**

In caso di violazione del Modello da parte dei componenti del Collegio Sindacale, l'OdV ne darà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio stesso, con le modalità di cui al punto precedente.

I consiglieri e i sindaci adotteranno i provvedimenti del caso nell'ambito delle rispettive attribuzioni, ivi compresa l'eventuale convocazione dell'assemblea per la proposta di revoca dalla carica.

## **6. Misure nei confronti degli altri soggetti obbligati al rispetto del Codice Etico**

Le violazioni del Modello da parte di collaboratori che intrattengono un rapporto di lavoro a qualsiasi titolo, anche occasionale, gli agenti, i lavoratori interinali e parasubordinati, i partner, i consulenti e chiunque svolga attività in nome e per conto della Società o sotto il controllo della stessa, fatta salva la richiesta di risarcimento di eventuali danni sofferti, comporteranno l'applicazione immediata delle misure indicate sotto, previa introduzione di opportune clausole contrattuali in tutti i successivi contratti che verranno stipulati.

---

assemblea. [2] Se viene meno la maggioranza degli amministratori nominati dall'assemblea, quelli rimasti in carica devono convocare l'assemblea perché provveda alla sostituzione dei mancanti. [3] Salvo diversa disposizione dello statuto o dell'assemblea, gli amministratori nominati ai sensi del comma precedente scadono insieme con quelli in carica all'atto della loro nomina. [4] Se particolari disposizioni dello statuto prevedono che a seguito della cessazione di taluni amministratori cessi l'intero consiglio, l'assemblea per la nomina del nuovo consiglio è convocata d'urgenza dagli amministratori rimasti in carica; lo statuto può tuttavia prevedere l'applicazione in tal caso di quanto disposto nel successivo comma.[5] Se vengono a cessare l'amministratore unico o tutti gli amministratori, l'assemblea per la nomina dell'amministratore o dell'intero consiglio deve essere convocata d'urgenza dal collegio sindacale, il quale può compiere nel frattempo gli atti di ordinaria amministrazione

---

Le violazioni del Modello da parte dei soggetti sopra elencati, comportano la risoluzione immediata e di diritto del rapporto contrattuale, nei modi previsti dall'art. 1456 c.c., negli stessi casi per i quali questo sistema disciplinare prevede la risoluzione del rapporto di lavoro per i dipendenti e comunque in tutti i casi di violazione di legge connesse allo svolgimento dell'incarico.

Clausole contrattuali di natura sanzionatoria e risolutiva per violazione del Modello, saranno inserite in tutti i nuovi contratti di collaborazione, di agenzia e di partnership che verranno stipulati dalla Società con i soggetti sopra elencati.

Nel caso in cui i contratti precedentemente stipulati, non contenessero le clausole di cui sopra, le trasgressioni del Modello da parte di collaboratori e agenti, saranno comunque considerate inadempimento della prestazione, e, ove possibile potranno comportare la risoluzione del singolo contratto ai sensi dell'art. 1453 c.c., previa comunicazione del Codice Etico.