
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

MAIN SOLUTION S.r.L.



PARTE GENERALE

(Approvato dall'Amministratore Unico in data 07/05/2024)

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

INDICE

DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	3
INTRODUZIONE	3
I REATI PREVISTI DAL DECRETO	4
APPARATO SANZIONATORIO	5
REATI COMMESSI ALL'ESTERO.....	6
LE "LINEE GUIDA" DI CONFINDUSTRIA.....	7
GOVERNANCE E ASSETTO ORGANIZZATIVO DI MAIN SOLUTION S.R.L.	7
GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE DI MAIN SOLUTION S.R.L.....	7
SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	8
ASSETTO ORGANIZZATIVO	9
IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI MAIN SOLUTION S.R.L.....	9
PREMESSA	9
DESTINATARI	10
FINALITÀ DEL MODELLO.....	10
IL PROGETTO DI MAIN SOLUTION PER LA DEFINIZIONE/AGGIORNAMENTO DEL PROPRIO MODELLO	10
Individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001.....	11
Identificazione dei <i>key officer</i> e interviste - Analisi dei processi e delle attività sensibili	11
Rivisitazione e aggiornamento del Modello.....	11
Gap Analysis	12
STRUTTURA DEL MODELLO.....	12
RAPPORTO TRA MODELLO E CODICE ETICO.....	13
ADOZIONE, AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	13
Competenza	13
Verifiche e controlli sul Modello	13
Aggiornamento e adeguamento	14
L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
DURATA IN CARICA, DECADENZA E REVOCA	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
FLUSSI DI COMUNICAZIONE DA PARTE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E <i>WHISTLEBLOWING</i>	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
IL SISTEMA SANZIONATORIO	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
PRINCIPI GENERALI	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI SUBORDINATI RESPONSABILI DI UFFICI.....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
MISURE NEI CONFRONTI DELL'AMMINISTRATORE UNICO, DEL SINDACO UNICO E DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER COMMERCIALI, CONSULENTI, FORNITORI O ALTRI SOGGETTI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI CON LA SOCIETÀ	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
MISURE IN MATERIA DI <i>WHISTLEBLOWING</i>	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
IL PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
ALLEGATI.....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
ALLEGATO 1 – CODICE ETICO.....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
ALLEGATO 2 – PIANO SANZIONATORIO	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
ALLEGATO 3 – FLUSSI INFORMATIVI.....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

Descrizione del quadro normativo

Introduzione

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito nel testo anche “Decreto 231”), ha introdotto nell’ordinamento italiano la responsabilità degli enti per gli illeciti conseguenti alla commissione di un reato.

Si tratta di un sistema di responsabilità autonomo, caratterizzato da presupposti e conseguenze distinti da quelli previsti per la responsabilità penale della persona fisica.

In particolare, l’ente può essere ritenuto responsabile se, prima della commissione del reato da parte di un soggetto ad esso funzionalmente collegato, non aveva adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e gestione idonei ad evitare reati della specie di quello verificatosi.

Quanto alle conseguenze, l’accertamento dell’illecito previsto dal Decreto 231 espone l’ente all’applicazione di gravi sanzioni che ne colpiscono il patrimonio, l’immagine e la stessa attività.

I destinatari di questa particolare fattispecie di responsabilità da reato sono, ai sensi dell’art. 1 del Decreto 231, gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni con o senza personalità giuridica e, alla luce dell’interpretazione giurisprudenziale, anche le società di diritto privato che esercitino un pubblico servizio, nonché le società controllate da pubbliche amministrazioni. La disciplina non si applica, invece, allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Per essere assoggettati alle sanzioni previste dal Decreto 231, è necessario che venga commesso uno dei reati-presupposto espressamente previsti dalla norma da uno dei seguenti soggetti qualificati:

- Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dell’ente e che svolgono, anche di fatto, la gestione e il controllo: soggetti cd. “apicali”;
- Persone sottoposte alla direzione o vigilanza di soggetti apicali.

L’ente è inoltre ritenuto responsabile dell’illecito solamente se il reato è stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio.

Il regime di esclusione della punibilità è diversificato in base al soggetto autore del reato. In particolare, se il reato è commesso da soggetti apicali l’ente è responsabile se non dimostra che:

- ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei ad impedire reati della specie di quello commesso;
- ha istituito un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il quale abbia effettivamente vigilato sull’osservanza dei modelli;
- il reato è stato commesso per fraudolenta elusione dei modelli da parte del soggetto apicale infedele.

Quando il reato invece è realizzato da un soggetto sottoposto, affinché sia riconosciuta la responsabilità dell’ente, si deve provare che la commissione del fatto sia stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza da parte degli apicali.

Il Modello di organizzazione e controllo (di seguito anche solo “Modello”), di cui questo documento costituisce la cd. “**Parte Generale**”, deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio. L’efficace attuazione del modello richiede:

- una **verifica periodica** e l'eventuale modifica dello stesso, qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni oppure quando intervengano sostanziali mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente;
- un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'ente, inoltre, non risponde, nelle ipotesi in cui il reato presupposto sia stato solamente tentato, quando volontariamente impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

I reati previsti dal Decreto

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

Si elencano di seguito le “**famiglie di reato**” attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del Decreto 231, rimandando alle singole Parti Speciali per il dettaglio delle singole fattispecie ricomprese in ciascuna famiglia:

ELENCO REATI	
1	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24)
2	Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24- <i>bis</i>)
3	Delitti di criminalità organizzata (Art. 24- <i>ter</i>)
4	Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (Art. 25)
5	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25- <i>bis</i>)
6	Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25- <i>bis.1</i>)
7	Reati societari (Art. 25- <i>ter</i>)
8	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art. 25- <i>quater</i>)
9	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25- <i>quater.1</i>)
10	Delitti contro la personalità individuale (Art. 25- <i>quinquies</i>)
11	Reati di abuso di mercato (Art. 25- <i>sexies</i>)
12	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25- <i>septies</i>)
13	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25- <i>octies</i>)

14	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25- <i>octies.1</i>)
15	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25- <i>novies</i>)
16	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25- <i>decies</i>)
17	Reati ambientali (Art. 25- <i>undecies</i>)
18	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25- <i>duodecies</i>)
19	Razzismo e xenofobia (Art. 25- <i>terdecies</i>)
20	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25- <i>quaterdecies</i>)
21	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25- <i>quaterdecies</i>)
22	Contrabbando (Art. 25- <i>sexdecies</i>)
23	Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25- <i>septiesdecies</i>)
24	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25- <i>duodevicies</i>)
25	Reati transnazionali (L. 146/2006)

Apparato sanzionatorio

Il Decreto 231 prevede diverse tipologie di sanzioni, patrimoniali e non, che devono essere tassativamente previste in base ad un principio di legalità.

Sanzioni Pecuniarie

La determinazione delle sanzioni pecuniarie si fonda su un sistema di **quote**: per ciascun illecito la legge determina un numero minimo e massimo che non può mai essere inferiore a cento e superiore a mille, mentre l'importo delle stesse deve essere valutato in un importo compreso tra € 258,00 ed € 1.549,00.

Sarà poi il giudice, sulla base di questa cornice, a determinare nel caso concreto la sanzione pecuniaria, commisurando il numero di quote in base alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'ente e all'attività eventualmente svolta per riparare alle conseguenze dell'illecito. L'importo delle singole quote, invece, verrà fissato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

La Confisca del Prezzo o del Profitto del Reato

Nei confronti dell'ente di cui è accertata la violazione è sempre disposta la **confisca** del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti sempre salvi i diritti acquisiti dai terzi di buona fede.

La confisca può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente. Qualora infatti il prezzo o il profitto del reato non siano più nella materiale disponibilità dell'ente si procede alla confisca cd. per equivalente.

È anche possibile che venga disposto il sequestro in via cautelare delle cose che, costituendo prezzo o profitto del reato (o loro equivalente), saranno poi suscettibili di

confisca. La giurisprudenza ha evidenziato (Cass. Pen. Sent. n. 34505 del 2012) come sia onere del giudice valutare la concreta fondatezza dell'accusa e ravvisare gravi indizi di responsabilità dell'ente.

In tema di sequestro preventivo è stata inserita una specifica norma per bilanciare le esigenze penal-preventive con le garanzie di tutela dell'integrità patrimoniale degli operatori economici e della loro libertà di iniziativa economica. Tale disposizione, infatti, prevede che il custode giudiziario consenta agli organi societari di impiegare società, titoli, quote azionarie o somme liquide oggetto di sequestro per garantire la continuità e lo sviluppo aziendale.

Le Sanzioni Interdittive

In alcuni casi, sempre tassativamente previsti dalla legge, è prevista la possibilità per il giudice penale di irrogare sanzioni interdittive. A tale scopo è necessario che il reato del soggetto apicale abbia procurato all'ente un profitto di rilevante entità, che il reato del sottoposto sia stato determinato o agevolato da gravi carenze organizzative oppure che vi sia stata reiterazione degli illeciti.

Le **sanzioni interdittive** possono consistere:

- **nell'interdizione** dall'esercizio dell'attività;
- nella sospensione o **revoca delle autorizzazioni**, licenze o concessioni;
- nel **divieto di contrattare** con la pubblica amministrazione (salvo che per l'ottenimento di prestazioni di pubblico servizio);
- nell'**esclusione da agevolazioni**, finanziamenti, contributi o sussidi (nonché la revoca di quelli già eventualmente concessi);
- nel **divieto di pubblicizzare** beni o servizi.

Le suddette misure devono sempre essere riferite allo specifico settore di attività dell'ente in cui è stato realizzato l'illecito e, inoltre, devono essere modulate in base ai principi di adeguatezza, proporzionalità e sussidiarietà.

Le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente:

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

Tale beneficio è stato recentemente esteso dalla Legge n. 3/2019 (cd. "*Legge spazzacorrotti*") divenendo accessibile fino al momento della pronuncia di primo grado (art. 25 comma 5-*bis* del Decreto 231).

Reati commessi all'estero

L'art. 4 del Decreto 231 prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondano anche in relazione ai reati commessi all'estero, nei casi previsti dagli artt. 7 e 10 del Codice penale, qualora nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile solo se:

- ha la sede principale in Italia;
- nei suoi confronti non sta procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'ente medesimo.

Si ricorda poi come sia soggetto alla normativa in esame anche ogni ente costituito all'estero in base alle disposizioni della propria legge domestica, ma che abbia in Italia la sede dell'amministrazione o l'oggetto principale.

La Legge n. 146/2006, che ratificava la Convenzione ed i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, ha, inoltre, introdotto una responsabilità degli enti anche per alcuni reati aventi carattere transazionale. A tali fini, è necessario che:

- nella realizzazione delle fattispecie deve essere coinvolto un gruppo criminale organizzato;
- il fatto dev'essere punito con la sanzione non inferiore nel massimo a 4 anni di reclusione;
- la condotta illecita sia, alternativamente:
 - commessa in più di uno stato;
 - commessa in uno Stato, ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato;
 - commessa in un solo Stato, sebbene parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione o direzione e controllo siano avvenuti in un altro Stato;
 - commessa in uno Stato, ma in essa sia coinvolto un gruppo criminale organizzato protagonista di attività criminali in più di uno Stato.

Le “Linee Guida” di Confindustria

In data 7 marzo 2002 l'associazione Confindustria ha pubblicato delle Linee Guida alla redazione di Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, finalizzate a fornire una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal D. Lgs. n. 231/2001. Il presente Modello è stato redatto in conformità alle indicazioni riportate nelle suddette Linee Guida, le quali sono state aggiornate da ultimo anche nel 2014 e nel 2021, nonché in aderenza alle *best practice* di settore e alla più recente dottrina.

Governance e Assetto Organizzativo di MAIN SOLUTION S.r.L.

MAIN SOLUTION S.r.L. (di seguito anche “MAIN SOLUTION” o la “Società”) è una società di diritto italiano che, come riportato nello Statuto, *“ha per oggetto: la fornitura di servizi di consulenza per privati e pubblici nel campo energetico – ambientale; la prestazione di servizi complessivamente organizzati ed integrati finalizzati alla assistenza, supporto, sostegno [...] a professionisti, aziende, enti pubblici e privati [...]; l'attività di formazione professionale nei settori delle energie rinnovabili e non rinnovabili, del risparmio energetico, dell'ambiente e della sicurezza; la promozione, la diffusione, la fattibilità e progettazione, l'installazione, la gestione e la manutenzione di impianti alimentati da fonti di energia rinnovabili ed assimilate.”*

Gli strumenti di *governance* di MAIN SOLUTION S.r.L.

Gli strumenti di governo dell'organizzazione che garantiscono il funzionamento della Società, possono essere così riassunti:

- **Statuto** – in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione.

- **Regolamenti aziendali, ordini di servizio e comunicazioni organizzative** – la redazione di appositi ordini di servizio, comunicazioni organizzative e regolamenti aziendali consente l’espletamento di attività da parte dei dipendenti nel rispetto dell’assetto organizzativo predeterminato.
- **Determinazioni dell’Amministratore unico** – atti di indirizzo politico della società, definiscono gli obiettivi e gli strumenti per raggiungere gli stessi, nonché approvano le linee di condotta da adottare.
- **Policy e Linee Guida** – disciplinano i macro-processi della Società, prevedendo i principi e le regole di governo degli stessi, le responsabilità della società e le modalità di funzionamento, con particolare riferimento ai processi decisionali formali.
- **Normativa di Processo/Istruzioni Tecniche** – descrivono nel dettaglio gli aspetti operativi e di processo necessari allo svolgimento di determinate attività, nel rispetto delle policy e delle linee guida.
- **Contratti per servizi e consulenze** – regolano formalmente le prestazioni esterne di servizi e di consulenza di cui la Società si avvale, assicurando trasparenza agli oggetti delle prestazioni erogate ed ai relativi corrispettivi.

L’insieme degli strumenti di *governance* adottati da MAIN SOLUTION S.r.L. e delle previsioni del Modello consentono di individuare, rispetto a tutte le attività, come si siano formate e attuate le decisioni dell’ente (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, D. Lgs. n. 231/2001).

Il sistema della predetta documentazione interna e la sottoposizione alla costante vigilanza da parte degli Organi di controllo preposti costituiscono anche un prezioso strumento a presidio della prevenzione di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dalla normativa specifica che dispone la responsabilità amministrativa degli enti.

Sistema di controllo interno

MAIN SOLUTION è dotata di un sistema di controllo interno idoneo a presidiare i rischi tipici dell’attività sociale.

Esso è composto dall’insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative che mirano ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali ed il conseguimento dell’efficacia e dell’efficienza dei processi, la salvaguardia del valore delle attività, la protezione dalle perdite, l’affidabilità e integrità delle informazioni contabili e gestionali, la conformità delle operazioni con la legge, la normativa di vigilanza, lo Statuto e le disposizioni interne.

Il sistema dei controlli coinvolge ogni settore dell’attività svolta dalla Società attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, attuando ogni possibile conflitto di interesse.

I principali obiettivi del sistema dei controlli interni della Società si sostanziano in obiettivi operativi, d’informazione e di conformità:

- ❖ l’obiettivo operativo del sistema dei controlli interni concerne l’efficacia e l’efficienza della Società nell’impiegare le risorse e nel proteggersi da perdite: in tal caso, il sistema dei controlli interni mira ad assicurare che in tutta l’organizzazione il personale operi per il conseguimento degli obiettivi aziendali e senza anteporre altri interessi rispetto a quelli della Società;
- ❖ l’obiettivo di informazione si esplica nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale all’interno dell’organizzazione e

risponde, altresì, all'esigenza di assicurare documenti affidabili diretti all'esterno;

- ❖ l'obiettivo di conformità assicura che tutte le operazioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali, nonché delle pertinenti procedure interne.

I controlli coinvolgono, con ruoli diversi, l'Amministratore unico, il Sindaco unico, nonché tutte le Direzioni aziendali e tutto il personale ai diversi livelli.

Al Sindaco unico spetta il compito di vigilare sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, nonché sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul concreto funzionamento dello stesso. A questi è anche demandata la revisione legale dei conti.

Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione è la persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'art. 32 del T.U. 81/08 designata dal datore di lavoro, a cui deve rispondere, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

La responsabilità circa il corretto funzionamento del sistema di controllo interno è propria di ciascuna struttura organizzativa per tutti i processi di cui quest'ultima ha la responsabilità gestionale.

Infine, il sistema in questione è realizzato mediante gli *standard* di controllo generali e specifici indicati nelle parti speciali nonché tramite il ricorso ad un ampio sistema certificativo, in particolare:

- procedure individuate nel sistema di gestione qualità (certificazione UNI EN ISO 9001:2015);
- procedure individuate nel sistema di gestione ambientale (certificazione UNI EN ISO 14001:2015);
- procedure individuate nel sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (certificazione UNI ISO 45001:2018);
- gestione del trattamento dei dati personali conforme al GDPR – Reg. 2016/679/UE.

Assetto Organizzativo

Ai fini dell'attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001, riveste fondamentale importanza l'assetto organizzativo della Società, in base al quale vengono individuate le strutture organizzative essenziali, le rispettive aree di competenza e le principali responsabilità ad esse attribuite.

MAIN SOLUTION ha predisposto un organigramma nel quale è stata schematizzata la struttura organizzativa della Società. L'aggiornamento dell'organigramma avviene attraverso specifici ordini di servizio e/o comunicazioni organizzative, che definiscono le responsabilità delle strutture organizzative.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di MAIN SOLUTION S.r.L.

Premessa

L'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 è un atto di forte responsabilità sociale.

Destinatari

Si considerano soggetti **destinatari delle prescrizioni del Modello**, ai sensi del Decreto e nell'ambito delle rispettive competenze, i componenti degli organi sociali, il *management* e i dipendenti, nonché tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di MAIN SOLUTION S.r.L. (di seguito, i "Destinatari").

Finalità del Modello

MAIN SOLUTION S.r.L. intende affermare e diffondere una cultura di impresa improntata:

- alla **legalità**, poiché nessun comportamento illecito, sia pur realizzato nell'interesse o a vantaggio dell'impresa, può ritenersi in linea con la politica adottata dalla Società;
- al **controllo**, che deve governare tutte le fasi decisionali e operative dell'attività sociale, nella piena consapevolezza dei rischi derivanti dalla possibile commissione di reati.

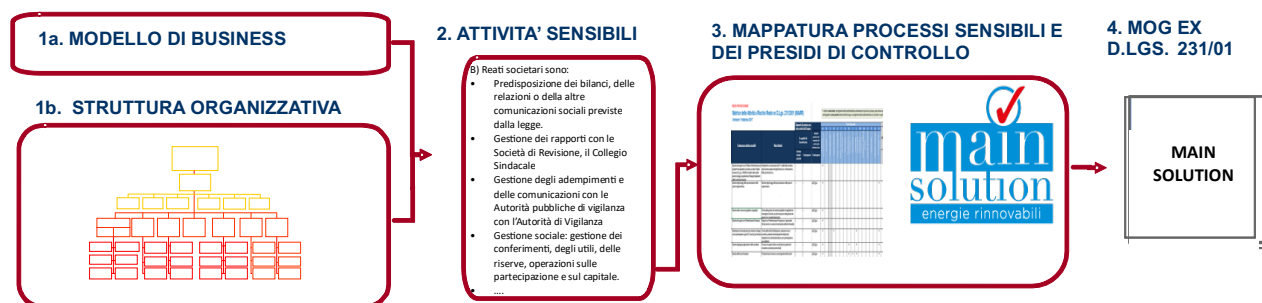
Il raggiungimento delle predette finalità si concretizza in un sistema coerente di principi, disposizioni e procedure organizzative, gestionali e di controllo che danno vita al Modello che la Società, alla luce delle considerazioni che precedono, ha predisposto e adottato.

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

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al D. Lgs. 231/01;
- diffondere la cultura della legalità, attraverso la trasmissione dei valori di correttezza e trasparenza;
- diffondere la consapevolezza dei rischi di commissione dei reati nonché la consapevolezza delle sanzioni in cui incorrono i vari soggetti destinatari del Modello.

Il Progetto di MAIN SOLUTION per la definizione/aggiornamento del proprio Modello

Si riportano nel seguito le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi del progetto, evidenziando in ogni caso che rivisitazioni ed aggiornamenti successivi del Modello valorizzano l'esperienza derivante dall'attuazione del Modello in precedenza adottato dalla Società.



Individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001

La costruzione del Modello ha previsto l'esecuzione delle seguenti attività preliminari:

- analisi della struttura organizzativa e operativa della Società, nonché dei ruoli e delle responsabilità assegnate, così come definiti all'interno dell'organigramma;
- identificazione e mappatura dei processi aziendali, con puntuale indicazione dei ruoli coinvolti in ciascuno di essi;
- mappatura dei reati presupposto che potrebbero essere commessi nell'ambito delle attività di MAIN SOLUTION e individuazione del processo aziendale potenzialmente coinvolto nell'attività a rischio.

L'analisi ha consentito di identificare le attività potenzialmente a rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 (c.d. “**attività sensibili**”) per MAIN SOLUTION.

Identificazione dei *key officer* e interviste - Analisi dei processi e delle attività sensibili

Scopo della fase successiva è stato quello di identificare le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente presenti (di seguito, “*key officer*”).

I *key officer* sono stati identificati nelle persone di più alto livello organizzativo in grado di fornire le informazioni di dettaglio sui singoli processi aziendali e sulle attività delle singole Strutture Organizzative al fine di raggiungere un livello di informazione/dettaglio idoneo a comprendere il sistema dei controlli esistenti.

L'analisi è stata compiuta per il tramite di interviste strutturate con i *key officer* che hanno avuto anche lo scopo di stabilire per ogni attività sensibile i processi di gestione e gli strumenti di controllo, con particolare attenzione agli elementi di *compliance* e ai controlli preventivi esistenti a presidio delle stesse.

In questa fase è stata creata, quindi, una Matrice indicativa delle attività a rischio di reato (c.d. “**MIARR**”).

Rivisitazione e aggiornamento del Modello

Scopo ultimo delle attività sopra descritte è stato quello di predisporre e confezionare uno specifico Modello di organizzazione, gestione e controllo, articolato in tutte le sue componenti e che tenga conto delle Linee Guida di Confindustria in materia, da sottoporre all'Amministratore unico per approvazione. La realizzazione di tale fase è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia dalle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società.

A cadenze regolari, MAIN SOLUTION provvede alla rivisitazione e aggiornamento del Modello.

Gap Analysis

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il Modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di *risk assessment* sopra descritta, si è proceduto, nell'ambito dell'analisi della documentazione aziendale e delle interviste con i referenti intervistati, ad enucleare i principali elementi del sistema di controllo, prendendo tra l'altro come riferimento i seguenti principi:

- ❖ esistenza di procedure formalizzate;
- ❖ tracciabilità e verificabilità *ex post* delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- ❖ segregazione dei compiti;
- ❖ chiara attribuzione delle responsabilità organizzative (e.g. mansionario);
- ❖ attività di monitoraggio svolte da soggetti/Strutture Organizzative/organismi indipendenti/terzi.

Si è successivamente valutata la conformità del Modello stesso alle previsioni del D. Lgs. n. 231/2001 raffrontando il modello di controllo ("*as is*") e un Modello astratto di riferimento valutato sulla base del contenuto della disciplina di cui al D. Lgs. n. 231/2001 ("*to be*").

Attraverso il confronto operato è stato possibile desumere aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente e, sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un piano di attuazione teso a individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un Modello di organizzazione, gestione e controllo conforme a quanto disposto dal D. Lgs. n. 231/2001 e le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno.

Qui di seguito sono elencate le attività svolte nella fase in oggetto:

- *gap analysis* tra il modello di controllo esistente ("*as is*") ed il Modello "a tendere" ("*to be*") conforme alle previsioni del D. Lgs. n. 231/2001 con particolare riferimento, in termini di compatibilità, all'attribuzione di poteri e responsabilità, al Codice Etico, al sistema delle procedure aziendali, alle caratteristiche dell'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- predisposizione di un piano di attuazione per l'individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un Modello di organizzazione, gestione e controllo *ex D. Lgs. n. 231/2001* e delle azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo (processi e procedure).

Struttura del Modello

Il documento relativo al Modello è composto:

- (i) da una *Parte Generale*, che descrive il quadro normativo di riferimento e regola il funzionamento complessivo del sistema di organizzazione, gestione e controllo adottato volto a prevenire la commissione dei reati presupposto;
- (ii) dalle *Parti Speciali*, che integrano il contenuto della *Parte Generale* con una descrizione relativa:
 - alle fattispecie di reato richiamate dal Decreto;
 - ai processi presenti nella realtà aziendale ed ai correlati presidi di controllo.

Rapporto tra Modello e Codice Etico

Ad integrazione degli strumenti di controllo già previsti, la Società ha adottato il **Codice Etico**, espressione di un contesto aziendale ove primario obiettivo è quello di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative degli *stakeholder* (es. dipendenti, clienti, consulenti, fornitori).

Il Codice Etico ha lo scopo, tra l'altro, di favorire e promuovere un elevato standard di professionalità ed evitare pratiche comportamentali difformi rispetto agli interessi dell'azienda o devianti rispetto alla legge, nonché contrastanti rispetto ai valori che la Società intende mantenere.

Il Codice Etico di MAIN SOLUTION è rivolto ai componenti degli organi sociali, a tutti i dipendenti di ogni ordine e grado e a tutti coloro che, stabilmente o temporaneamente, interagiscono con la Società.

Il Codice Etico deve essere, quindi, considerato un fondamento essenziale del Modello, poiché insieme costituiscono il complesso di norme interne utili alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale ed è elemento essenziale del sistema di controllo; le regole di comportamento in essi contenute si integrano, pur avendo i due documenti diverse finalità:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento per esprimere principi di “**deontologia aziendale**” riconosciuti come propri e sui quali si richiama l'osservanza di tutti;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati.

Adozione, aggiornamento e adeguamento del Modello

Competenza

L'Amministratore unico ha competenza esclusiva per l'adozione, la modificazione e l'integrazione del Modello.

Verifiche e controlli sul Modello

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti, conserva, in ogni caso, precisi compiti di iniziativa e controllo promuovendo, se del caso, il costante aggiornamento del Modello.

A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione ed al sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, all'Amministratore unico.

L'Organismo di Vigilanza ha il dovere di segnalare in forma scritta e tempestivamente, e quindi quantomeno nella relazione annuale, all'Amministratore unico, fatti, circostanze o carenze organizzative riscontrate nell'attività di vigilanza che evidenzino la necessità o l'opportunità di modificare o integrare il Modello.

Anche con tale finalità, l'Organismo di Vigilanza deve stilare con cadenza annuale un **Programma di Vigilanza** attraverso il quale pianifica, in linea di massima, le proprie attività prevedendo:

- un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno;
- la determinazione delle scadenze temporali dei controlli;
- l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi nonché la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

Aggiornamento e adeguamento

Il Modello deve essere adattato qualora emerga l'opportunità o la necessità di un suo aggiornamento; a titolo esemplificativo:

- violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello che ne abbiano dimostrato l'inefficacia;
- significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa (ad es., a seguito dell'acquisizione di un ramo d'azienda);
- modifiche del quadro normativo di riferimento rilevanti per la Società (ad es., introduzione di nuove tipologie di reato rilevanti ai sensi del Decreto);
- valutazioni di inadeguatezza all'esito dei controlli eseguiti.

Prima dell'approvazione di eventuali modifiche o integrazioni del Modello da parte dell'Amministratore unico, è opportuno che le stesse vengano condivise con l'Organismo di Vigilanza al fine di raccogliere eventuali pareri o osservazioni del tutto non vincolanti rispetto alle scelte finali che sono rimesse unicamente alla volontà dell'Amministratore unico.

Le procedure operative adottate in attuazione del presente Modello sono modificate a cura delle Strutture Organizzative aziendali competenti, qualora si dimostrino inefficaci. Le Strutture Organizzative aziendali competenti curano altresì le modifiche o integrazioni alle procedure operative, dopo ogni revisione del Modello. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative che abbiano un impatto sulle attività identificate come sensibili per la Società.

