



MOVI® spa
attrezzature biomediche
Via Dione Cassio, 15
I - 20138 MILANO

Tel. +39 02 50 90 51
Fax +39 02 50 61 048
PEC direzione@pec.movigroup.com
www.movigroup.com

R.E.A.: MI 1477333
Capitale €. 7.072.000 i.v.
C.F./P. IVA – VAT No: IT 11575580151
Certified Quality System ISO 13485

Società soggetta all'attività di direzione e coordinamento della LEMAR spa - Milano

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

PARTE GENERALE – Capitolo 1-5

Ex D.Lgs. 231/2001

MOVI S.P.A.

Rev III

(Testo adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione di Movi S.p.a.
del 29 marzo 2019)



SOMMARIO

DEFINIZIONI	4
1. Descrizione del quadro normativo	5
1.1 La responsabilità amministrativa	5
1.2 Fattispecie di reato	6
1.3 Linee guida di Assobiomedica e di Confindustria e standard di riferimento	17
1.4 Struttura del modello di Movi	18
1.5 Apparato sanzionatorio	18
1.6 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" (M.O.C.) quale possibile esimiente	19
1.7 Obiettivi perseguiti da Movi S.p.a. con l'adozione del Modello	20
1.8 Destinatari del Modello	23
1.9 Modifiche ed integrazioni del Modello	23
1.10 Diffusione, informativa e formazione	23
1.11 Rapporto fra Modello, Codice Etico e Comportamentale e Sistema Disciplinare	24
1.12 Parti Terze	24
1.13 Struttura organizzativa: deleghe, poteri e funzioni.	25
1.14 Principi di comportamento	25
1.14.1 Principi Generali	25
1.14.2 Obblighi dei dipendenti e valore contrattuale del Modello	25
1.14.3 Obblighi aggiuntivi degli Amministratori	26
1.14.4 Comportamento nella gestione degli affari e nei rapporti con le istituzioni pubbliche	26
1.14.5 Rapporti con i Clienti	27
1.14.6 Sistema di controllo interno (c.d. SCI)	27
1.14.7 Trasparenza nella contabilità	27
2. Formazione e comunicazione	28
2.1 Diffusione	28
2.2 Piano di formazione e comunicazione	28



3. Organismo di Vigilanza	28
3.1 Individuazione	28
3.2 Nomina	29
3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	30
3.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario	32
3.5 Reporting verso l'Organismo di Vigilanza.....	32
3.6 Segnalazioni per violazioni del Modello	34
3.6.1 Violazioni commesse dai dipendenti.....	34
3.6.2 Violazioni commesse dagli amministratori.....	35
3.7 Verifiche sul funzionamento e l'efficacia del Modello	35
3.8 Raccolta e conservazione delle informazioni	36
4. Sistema Disciplinare.....	36
4.1 Procedimento sanzionatorio.....	36
5. Whistle-Blowing – Tutela degli autori di segnalazioni di reato o irregolarità dio cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro	37
5.1 Definizione di Whistleblower	37
5.2 La Normativa di riferimento	38
5.3 Scopo della Sezione Whistleblowing.....	38
5.4 Ambito di Applicazione.....	39
5.5 Il processo di Whistleblowing in MOVI S.P.A.....	40
5.6. Sanzioni.....	41



DEFINIZIONI

- **Attività a rischio:** operazioni, ovvero atti, che espongono MOVI S.p.a. al rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/2001.
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di lavoro attualmente in vigore ed applicato da Movi S.p.a.
- **CdA:** Consiglio di Amministrazione della Società Movi S.p.a.
- **D.Lgs. 231/2001 o d.lgs:** il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche, recanti le norme sulla Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive della personalità giuridica.
- **Destinatari:** tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza e direzione ovvero gestione e controllo (anche di fatto), i dipendenti e tutti coloro sono sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali dell'Ente.
- **MOVI S.P.A.:** Società italiana con sede legale in Milano, via Dione Cassio 15.
- **Esponenti aziendali:** dirigenti e dipendenti Movi S.p.a.
- **Linee Guida:** le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, elaborati da Assobiomedica, comunicate al Ministero della Giustizia che le ha giudicate idonee con nota del 18 dicembre 2009, e da Confindustria approvate in data 7 marzo 2002 ed aggiornate al 31 marzo 2008.
- **Modello o modelli:** modello o modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.Lgs 231/2001.
- **OdV:** Organismo di Vigilanza preposto al controllo sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al suo relativo aggiornamento.
- **P.A.:** la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.
- **Partner:** controparti contrattuali di Movi S.p.a., sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, e destinati a cooperare con l'azienda nell'ambito delle aree a rischio.



- **Reati:** i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 (anche eventualmente integrati in futuro).
- **Regole e Principi generali di comportamento:** le regole e i principi di cui al presente Modello e identificati nella Parte Generale, comprensiva dei relativi allegati, e nella Parte Speciale dello stesso.
- **SCI:** sistema di controllo interno, ossia l'insieme di processi diretti alla revisione gestionale, alla revisione contabile e alla revisione di conformità.

1. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 La responsabilità amministrativa

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, “d.lgs 231/2001”) ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti). Secondo tale disciplina le società possono essere ritenute responsabili, e conseguentemente soggette a sanzioni amministrative, in relazione a taluni reati commessi o tentati nell'interesse o a vantaggio della società stessa dagli amministratori o dai dipendenti.

Tale tipo di responsabilità discende dalla commissione, da parte di un soggetto che rivesta posizione apicale all'interno della società, o da parte di un dipendente, di uno dei reati specificamente elencati nel Decreto stesso.

Affinché si configuri la responsabilità amministrativa della società è necessario altresì che il reato sia compiuto nel suo interesse, o che esso ne abbia tratto vantaggio.

L'istituzione della responsabilità amministrativa della società nasce dalla considerazione che frequentemente le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa non derivano da un'iniziativa privata del singolo, ma si ricollegano piuttosto a volontà e decisioni di vertice della società medesima.

Il d.lgs 231/2001, allineandosi con i sistemi normativi di molti paesi europei, affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato l'autonoma responsabilità amministrativa della società.

Prima dell'introduzione di tale disciplina legislativa, gli enti non erano soggetti, secondo la legge italiana, a responsabilità di tipo penale-amministrativo e solo le persone fisiche (amministratori, dirigenti, ecc.) potevano essere perseguite per l'eventuale commissione di reati nell'interesse della compagine societaria.



Sebbene la responsabilità sia definita come “amministrativa”, essa presenta in realtà forti analogie con la responsabilità penale, in quanto sorge per effetto della commissione di un reato e viene accertata dal giudice penale con sentenza emessa in esito ad un procedimento penale.

Quanto ai soggetti la cui condotta assume rilevanza ai sensi dell'art. 5 del d. lgs. 231/2001, si tratta di:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della società (cd. “apicali”, art. 5 comma 1, lett. a);
- persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cd. “sottoposti”, art. 5 comma 1, lett. b).

La responsabilità della società, non sussiste se i soggetti citati hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi estranei all'assetto organizzativo e alla compagine societaria (art. 5, comma 2), nonché qualora il reato sia stato commesso da soggetti diversi da quelli citati.

Affinché il reato sia imputabile alla persona giuridica, pertanto, occorre che esso sia a quest'ultima ricollegabile sul piano oggettivo e che quindi derivi da una manifestazione di volontà o, quanto meno, da una “colpa di organizzazione”, intesa come carenza o mancata adozione delle cautele necessarie ad evitare la commissione di reati.

Proprio per tale diretta imputabilità del reato alla persona giuridica, l'art. 8 del Decreto prevede che gli enti sono responsabili anche laddove la persona fisica che ha commesso il fatto non sia identificata o non sia imputabile, oppure il reato si estingua per causa diversa dall'amnistia.

In ogni caso, la responsabilità amministrativa della società, qualora riscontrata, si aggiunge a quella penale della persona fisica che ha commesso il reato e a quella civile per il risarcimento del danno.

1.2 Fattispecie di reato

Quanto alla tipologia di reati cui si applica la disciplina in esame, il decreto così come integrato ad oggi, si riferisce esclusivamente ad alcune fattispecie, che è possibile inquadrare logicamente come segue:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un Ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico (art. 24, D.Lgs. 231/01) [modificato dalla legge n. 161/2017 modificato altresì dalla Legge 103/2017].
- Malversazione a danno dello Stato o di altro Ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di



altro Ente pubblico o delle Comunità europee (art. 316-ter c.p.);

- Truffa in danno dello Stato o di altro Ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 640-ter c.p.).

Reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 18 marzo 2008, n. 48, art. 7, modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8 anno 2016].

- Falsità in un documento pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491 bis c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.).

Reati di criminalità organizzata (art. 24 ter, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 15.7.2009, n. 94, modificato dalla L. N. 69/2015].



- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. n. 203/91);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis c.p.);
- Scambio elettorale politico e mafioso (art. 416 ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 9.10.1990, n. 309);
- Produzione, traffico e detenzione illeciti di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 73, D.P.R. 9.10.1990, n. 309);
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)

Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 25, D.Lgs. 231/01) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla legge n.3 del 9 gennaio 2019].

- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione ed istigazione alla corruzione di membri degli Organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322bis c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.) [Articolo aggiunto dalla L. 6 novembre 2012, n. 190];
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);



- Concussione (art. 317 c.p.).
- Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.)

Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 25 settembre 2001 n. 350, art. 6 e modificato dalla L. 23.7.2009, n. 99; modificato dal D.Lgs. n. 125/2016].

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede. (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati. (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli o disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Reati contro l'industria e il commercio (art. 25 bis. 1, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 23.7.2009, n. 99 art. 15].

- Turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.);
- Frode contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);



- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.).

Reati societari (art. 25-ter, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dal D.Lgs. 11 aprile 2002 n. 61, art. 3, modificato dalla Legge n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n. 38/2017]

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622, c. I e II, c.c.)
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [Articolo aggiunto dalla L. 28 dicembre 2005, n. 262, art. 31];
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [articolo aggiunto dalla L. 6 novembre 2012, n. 190, modificato dal D.lgs. n. 38/2017];
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635bis c.c.) [articolo aggiunto dal D.lgs. n. 38/2017];
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);



- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.).

Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 14 gennaio 2003 n. 7, art. 3].

- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinques c.p.);
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);
- Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (art. 1 d.l. 15/12/1979, n. 625 conv. con mod. in l. 6/02/1980, n. 15);
- Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo New York 9 dicembre 1999 (art. 2).

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater-1, D.Lgs. 231/01)
[Articolo aggiunto dalla L. 9 gennaio 2006 n. 7, art. 8].

Reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 11/08/2003 n. 228, art. 5, modificato dalla L. n. 199/2016 e poi ancora dalla Legge 110 del 14.07.2017].

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);



- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater);
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.).

Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 18 aprile 2005 n. 62, art. 9 e modificati dalla L. 262/2005].

- Abuso di informazioni privilegiate (D.Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 184);
- Manipolazione del mercato (D.Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 185).

Reati Transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10). [modificato dalla l. 236/2016]

- 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.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).



Reati colposi commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 3 agosto 2007, n. 123 e modificato dal D.Lgs. 1.4.2008, n. 81].

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose, gravi o gravissime (art. 590 c.p.).

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 23, modificato dalla L. n. 186/2014].

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.).

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L.23.7.2009, n. 99].

- Immissione in sistemi di reti telematiche, a disposizione del pubblico, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta o di parte di essa (art. 171 comma 1, lett. a-bis), Legge 633/1941);
- Reati di cui al punto precedente commessi in riferimento ad un'opera altrui non destinata alla pubblicazione, ovvero con usurpazione della paternità dell'opera, ovvero con deformazione, mutilazione o altra modificazione dell'opera medesima, qualora ne risulti offesa all'onore o alla reputazione dell'autore (art. 171, comma 3, Legge 633/1941);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita, detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi intesi unicamente a consentire o facilitare la rimozione arbitraria o l'elusione funzionale di dispositivi applicati a protezione di un programma per elaboratori (art. 171-bis, comma 1, Legge 633/1941);
- Riproduzione, trasferimenti su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico del contenuto di una banca di dati in violazione delle disposizioni di cui agli articoli 64-quinquies e 64-sexies della Legge 633/1941, al fine di trarne profitto e su supporti non contrassegnati SIAE; estrazione o reimpiego della banca di dati in violazione delle disposizioni di cui agli articoli 102-bis e 102-ter Legge 633/41; distribuzione, vendita e



concessione in locazione della banca di dati (art. 171-bis, comma 2, Legge 633/1941);

- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di un'opera dell'ingegno destinata al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio, dischi nastro o supporti analoghi ovvero ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; abusiva riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico, con qualsiasi procedimento, di opere, o parti di opere, letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico-musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; detenzione per la vendita o la distribuzione, messa in commercio, concessione in noleggio o comunque cessione a qualsiasi titolo, proiezione in pubblico, trasmissione a mezzo della televisione con qualsiasi procedimento, trasmissione a mezzo della radio, ascolto in pubblico delle duplicazioni o riproduzioni abusive menzionate; detenzione per la vendita o la distribuzione, messa in commercio, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, trasmissione a mezzo della radio o della televisione con qualsiasi procedimento, di videocassette, musicassette, qualsiasi supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive o sequenze di immagini in movimento, o di altro supporto per il quale è prescritta, ai sensi della Legge 633/1941, l'apposizione di contrassegno SIAE, privi del contrassegno medesimo o dotati di contrassegno contraffatto o alterato; ritrasmissione o diffusione con qualsiasi mezzo, in assenza di accordo con il legittimo distributore, di un servizio criptato ricevuto per mezzo di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni ad accesso condizionato; introduzione nel territorio dello Stato, detenzione per la vendita o la distribuzione, distribuzione, vendita, concessione in noleggio, cessione a qualsiasi titolo, promozione commerciale, installazione di dispositivi o elementi di decodificazione speciale che consentono l'accesso ad un servizio criptato senza il pagamento del canone dovuto; fabbricazione, importazione, distribuzione, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, pubblicizzazione per la vendita o il noleggio, o detenzione per scopi commerciali, di attrezzature, prodotti o componenti, ovvero prestazione di servizi che abbiano la prevalente finalità o l'uso commerciale di eludere efficaci misure tecnologiche di cui all' art. 102-quater, Legge 633/1941 ovvero siano principalmente progettati, prodotti, adattati o realizzati con la finalità di rendere possibile o facilitare l'elusione di predette misure; rimozione abusiva o alterazione delle informazioni elettroniche di cui all'articolo 102-quinquies, ovvero distribuzione, importazione a fini di distribuzione, diffusione per radio o per televisione, comunicazione o messa a disposizione del pubblico di opere o altri materiali protetti dai quali siano state rimosse o alterate le informazioni elettroniche stesse (art. 171-ter comma 1, Legge 633/1941);



- Riproduzione, duplicazione, trasmissione o abusiva diffusione, vendita o messa in commercio, cessione a qualsiasi titolo o abusiva importazione di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; comunicazione al pubblico, a fini di lucro, immettendola in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa; commissione di uno dei reati di cui al punto precedente esercitando in forma imprenditoriale attività di riproduzione, distribuzione, vendita o commercializzazione, importazione di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; promozione o organizzazione delle attività illecite di cui al punto precedente (art. 171-ter comma 2, Legge 633/1941);
- Mancata comunicazione alla SIAE, da parte di produttori o importatori dei supporti non soggetti al contrassegno di cui all'articolo 181-bis Legge 633/1941, entro trenta giorni dalla data di immissione in commercio sul territorio nazionale o di importazione, dei dati necessari alla univoca identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione sull'assolvimento degli obblighi di cui all'art. 181-bis, comma 2 di detti dati (art. 171-septies, Legge 633/1941);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzazione per uso pubblico e privato apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies, Legge 633/1941).

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 3.8.2009, n. 116].

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

Reati ambientali (art. 25 undecies D. Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dall'art. 4, comma 2, L. 3 agosto 2009, n. 116, come sostituito dall'art. 2, comma 1, D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018].

- Inquinamento ambientale (art.452-bisc.p.)
- Disastro ambientale (art.452-quaterc.p.)
- Delitti colposi contro l'ambiente (art.452-quinquiesc.p.)
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art.452-sexiesc.p.)
- Circostanze aggravanti (art.452-octiesc.p.)
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art.733-bis c.p.)



- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6)
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose;
- Scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee
- Scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137)
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgsn.152/2006, art. 256)
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257)
- Traffico illecito di rifiuti (D.Lgsn.152/2006, art. 259)
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatorie dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258)
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D.Lgsn.152/2006, art. 260) - articolo abrogato dal D.Lgs. 21/2018 e sostituito dall'art. 452 quaterdecies c.p.
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art.452quaterdeciesc.p.)
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis)
- Sanzioni (D.Lgs.n.152/2006, art. 279)
- Inquinamento doloso provocato da navi (D.Lgs.n.202/2007, art. 8)
- Inquinamento colposo provocato da navi (D.Lgs.n.202/2007, art. 9)
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L.n.549/1993 art. 3)

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs 109 del 16 luglio 2012, modificato dalla L. n. 161 del 17/10/2017].

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3bis, 3 ter comma 5, D.L.gs. n. 286/1998)
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (aer. 22, comma 12 bis, D. L.gs. n. 286/1998)

Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge n. 167 del 20 novembre 2017]



- Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale (Art. 3, comma 3-bis della Legge 654/1975)
- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (Art. 604 bis c.p.)

Responsabilità degli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013)
[Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]

- Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.)
- Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.)
- Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)
- Frode nell'esercizio di commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

Per i reati sopra indicati possono essere irrogate alla società tutte le sanzioni citate, ad eccezione dei reati societari e di abuso di mercato, nonché della maggior parte dei reati ambientali, puniti con la sola sanzione pecuniaria.

1.3 Linee guida di Assobiomedica e di Confindustria e standard di riferimento

In ossequio a quanto previsto dall'art. 6, comma 3 del Decreto, Assobiomedica (associazione di categoria cui Movi aderisce) ha emanato le proprie "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001" (di seguito anche "Linee Guida"), comunicate al Ministero della Giustizia che le ha giudicate idonee con nota del 18 dicembre 2009.

Conseguentemente, Movi S.p.a. (di seguito "Movi") ha basato l'elaborazione del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il "Modello") su quanto previsto in tali Linee Guida alla data di emanazione dello stesso e ad esse intende uniformarsi anche in caso di eventuali successive modifiche e integrazioni.

Nelle Linee Guida vengono fornite alle imprese associate e non, indicazioni di tipo metodologico per la realizzazione di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto e a fungere quindi da esimente dalla responsabilità e dalle sanzioni da questo previste.



Tali indicazioni di carattere generale richiedono un successivo adattamento da parte delle singole imprese al fine di tener conto delle caratteristiche proprie, delle dimensioni, dei diversi mercati geografici ed economici in cui operano le stesse, degli specifici rischi individuati.

Movi, nel predisporre il Modello, ha pienamente tenuto conto delle indicazioni fornite da Assobiomedica, adattandole alle proprie specifiche esigenze e, per talune aree identificate come maggiormente a rischio, ha adottato misure di prevenzione ulteriori.

1.4 Struttura del modello di Movi

Il Modello è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale.

La Parte Generale, costituita dal presente documento e dai relativi allegati, descrive sommariamente il D.Lgs. 231/01 con i suoi possibili riflessi sulla Società; vengono inoltre stabiliti i principi di comportamento generali cui attenersi e viene definita l'architettura generale del Modello, chiarendone la funzione, gli obiettivi, le modalità di funzionamento, individuando i poteri e doveri dell'Organismo di Vigilanza e introducendo un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle previsioni del Modello.

La Parte Speciale descrive invece le condotte che possono integrare i reati presupposto, individua le attività aziendali nelle quali questi potrebbero essere commessi, e disciplina le prescrizioni e le misure preventive a cui attenersi nello svolgimento di dette attività, poste a presidio della legalità della condotta di Movi.

L'articolazione sopra citata è mirata a facilitare il recepimento del Modello da parte dei destinatari in funzione delle aree di rischio in cui sono coinvolti.

1.5 Apparato sanzionatorio

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene (nell'ambito di un processo ad hoc nel quale la società viene parificata alla persona fisica imputata) mediante la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società, nonché il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il d. lgs 231/2001 prevede un articolato sistema sanzionatorio. Le sanzioni possono essere:

- di **natura pecuniaria** (da Euro 25.000,00 fino ad un massimo di Euro 1.500.000,00 circa)
- di **natura interdittiva** (quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi),
e
- **accessorie**: pubblicazione della sentenza e la confisca del prezzo o profitto del reato



Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo 1 del d.lgs. 231/2001 (artt. da 24 a 25-quinquies), 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 la società impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26).

Secondo l'art. 4 del d.lgs. 231/2001, la società può essere chiamata a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso d.lgs. 231/2001 - commessi all'estero. La Relazione illustrativa del d.lgs. 231/2001 sottolinea, infatti, 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.

1.6 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" (M.O.C.) quale possibile esimente

Il d.lgs. 231/2001, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora la società dimostri di aver adottato tutte le misure organizzative e gestionali idonee a prevenire la commissione di reati da parte di soggetti che operino per suo conto.

Il d.lgs. 231/2001 indica quali sono le componenti di un apparato organizzativo efficace ed effettivo (cosiddetto modello di organizzazione e gestione – il Modello) la cui corretta predisposizione porta ad escludere la responsabilità della società.

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

In particolare, il Modello deve:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli 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;
- 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 d.lgs. 231/2001, deve essere corredata dall'efficace attuazione degli stessi e da una procedura che garantisca il tempestivo aggiornamento e adeguamento.

1.7 Obiettivi perseguiti da Movi S.p.a. con l'adozione del Modello

Movi S.p.a (di seguito, "Movi") ritiene conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del modello di organizzazione e gestione previsto dal d.lgs. 231/2001.

Movi ritiene, altresì, opportuno dotarsi di un Codice Etico, espressione dei valori e principi sui quali l'attività aziendale si ispira.

E' convinzione di Movi che l'adozione del Modello e del Codice Etico, pur non costituendo un obbligo di legge, rappresenti un passo fondamentale per indirizzare e sensibilizzare i comportamenti e le azioni di tutti coloro che agiscono in nome e per conto di Movi, affinché il loro operare sia sempre orientato al rispetto della legge e dei principi di correttezza e trasparenza.

Il Modello è ispirato alle Linee guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo elaborate da Confindustria ed approvate il 7 marzo 2002 e successive modifiche.

Il Consiglio di Amministrazione di Movi ha adottato, all'unanimità:

- il Modello (comprensivo di Parte Generale, Parte Speciale, Regolamento OdV e Sistema Disciplinare), in questa sua più recente revisione, nel corso della riunione del 6 novembre 2014;
- il Codice Etico qui allegato, nella sua più recente revisione, nel corso della riunione del 28 marzo 2014.

Con delibera del 14 ottobre 2013, il Consiglio di Amministrazione di Movi ha nominato l'Organismo di Vigilanza.

In particolare, mediante l'adozione del Modello, Movi intende perseguire le seguenti finalità:

- individuare le aree di attività aziendale in cui possono essere i commessi reati di cui al Decreto ed informare tutti coloro che operano all'interno della Società sulle possibili modalità di commissione di tali reati;



- evidenziare che tali forme di comportamento sono fortemente condannate da Movi, anche ove la Società sia apparentemente in condizione di trarne vantaggio, perché sono comunque contrarie alle disposizioni di legge e ai principi di buona condotta cui la Società intende attenersi nell'espletamento delle proprie attività;
- trattare il rischio normativo di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto mediante una gestione idonea delle attività a rischio e l'adozione di specifici protocolli e procedure aziendali;
- consentire alla Società, attraverso un adeguato sistema di controllo e di flussi di informazione continui, di intervenire con tempestività per prevenire e/o contrastare la commissione dei reati di cui al Decreto, anche attraverso la costante verifica della corrispondenza tra i comportamenti richiesti dalle procedure e prescrizioni di cui al Modello e quelli attuati e l'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare per gli autori dei comportamenti non conformi;
- rendere consapevoli gli amministratori, i dirigenti e i dipendenti della Società che i comportamenti richiesti nell'espletamento delle attività di pertinenza devono essere sempre improntati al rispetto delle regole di condotta, sia generali che specifiche, previste nel Modello e che, in caso di violazione delle prescrizioni suddette, essi possono incorrere in illeciti tali da determinare sanzioni amministrative a carico di Movi e sanzioni penali nei loro confronti.

Gli elementi fondamentali del Modello sono i seguenti:

- definizione dei principi etici e norme di condotta in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati (c.d. mappatura delle aree a rischio);
- verifica, nelle potenziali aree a rischio, dell'idoneità del sistema organizzativo esistente alla prevenzione dei reati individuati per ciascuna attività e contestuale rilevazione delle carenze;
- ridefinizione del sistema delle deleghe e dei poteri per assicurarne la coerenza con le necessità aziendali e la rispondenza allo Statuto e alle funzioni interne;
- previsione di modalità specifiche di gestione per le risorse finanziarie, in armonia con i controlli già in essere;
- conseguente miglioramento e integrazione del sistema dei controlli interni e delle procedure aziendali esistenti;



- introduzione di una metodologia di costante rilevazione e gestione dei processi sensibili in funzione di variazioni organizzative e/o modifiche legislative, mediante l'ausilio di strumenti adeguati, anche informatici;
- istituzione dell'Organismo di Vigilanza, definizione del regolamento dell'Organismo dei suoi poteri e responsabilità, delle linee di reporting di esso e dei flussi di informazione nei suoi confronti;
- informazione/formazione diffusa e capillare sui contenuti del Modello a tutti i Destinatari di cui al paragrafo 1.8, assicurandone l'aggiornamento costante e l'efficacia nel tempo;
- introduzione di un sistema disciplinare in applicazione di quanto disposto dall'art. 6 comma 2 nei confronti dei Destinatari di cui al paragrafo 1.8, volto a sanzionare il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello;
- verifica della potenziale rilevanza di condotte illecite poste in essere da soggetti esterni all'azienda ed eventuale predisposizione di misure idonee a sanzionare tali condotte;
- definizione dei ruoli e delle responsabilità connesse all'adozione ed efficace attuazione del Modello.

Il sistema di controllo preventivo suggellato con il Modello dovrà essere fondato sulla definizione di una soglia di "accettabilità" del rischio di commissione dei rati contemplati dal D. Lgs. 231/2001. Secondo le Linee Guida di Assobiomedica, tale soglia è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente. Questa è infatti da ritenere la soluzione maggiormente in linea con la logica espressa dall'art. 6, comma 1, lettera c) del Decreto, in base alla quale la società non risponde nel caso in cui il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello organizzativo.

Il Modello, ferme restando le finalità di cui al Decreto, permette inoltre all'azienda di aggiungere valore al proprio modus operandi, di tutelare la propria posizione ed immagine e il lavoro dei propri dipendenti e rappresenta un riferimento costante di sensibilizzazione per coloro che operano per il perseguimento degli obiettivi di Movi.

Il Modello si aggiunge ad un sistema di procedure, già in essere nella Società per le varie unità operative, volte ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali e il conseguimento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi, la salvaguardia della qualità e del valore dell'attività, nonché l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali. Tutte queste, unitamente al Manuale di Qualità, vengono richiamate integralmente nel presente Modello.

Tale sistema di processi ha da tempo consentito ad Movi di definire standard organizzativi improntati ai principi di correttezza e sana e prudente gestione, sui quali si innesterà quindi, al fine specifico di assicurare la legalità dell'operato degli esponenti di Movi l'ulteriore sistema di governance introdotto con il presente Modello.



1.8 Destinatari del Modello

Sono destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di Movi. Fra i destinatari del Modello è incluso tutto il personale di Movi; le disposizioni contenute nel Modello devono dunque essere rispettate dal personale dirigenziale che opera in nome e per conto di Movi e da tutti i dipendenti.

Gli altri destinatari del Modello sono i componenti degli organi sociali di Movi, gli agenti, i rappresentanti commerciali, i procacciatori d'affari ed ogni collaboratore/consulente esterno, soggetti terzi, con i quali Movi opera (di seguito, congiuntamente, i "Destinatari").

1.9 Modifiche ed integrazioni del Modello

Il Modello è espressione della politica aziendale perseguita dai massimi vertici sociali. Pertanto, il potere di integrare e/o modificare il Modello è demandato al Consiglio di Amministrazione di Movi.

1.10 Diffusione, informativa e formazione

Il Modello, nella sua versione completa e all'atto della sua emissione viene distribuito ai destinatari di cui al paragrafo 1.8 anche in edizione cartacea, con evidenza di riscontro a cura del Consiglio di Amministrazione e dell'OdV. Le medesime modalità di diffusione e comunicazione saranno adottate per i neo-assunti e per le successive revisioni e integrazioni al Modello.

In ogni caso l'edizione aggiornata del Modello è depositata in apposita area, debitamente identificata (231- OdV), all'interno degli uffici di Movi.

All'adozione del Modello viene predisposta dal Consiglio di Amministrazione, in stretta collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, la formazione obbligatoria di tutti i destinatari dello stesso, mediante sessioni mirate per assicurare un'adeguata conoscenza, comprensione e applicazione.

Successivamente all'adozione del Modello, la formazione sui contenuti e i relativi aggiornamenti è attuata annualmente ad opera dell'Organismo di Vigilanza che redige annualmente un piano annuale di formazione relativo, tra l'altro a:

- sessioni per i neo-assunti (oltre a quanto predisposto come informativa sull'argomento in fase di assunzione);
- sessione diretta a tutti i destinatari per gli aggiornamenti;
- sessioni specifiche per ruolo e/o unità organizzativa, basate sui processi sensibili e sulle procedure di pertinenza, da stabilirsi in funzione di mutamenti organizzativi, legislativi e di percezione del rischio;

In merito a chiarimenti sull'interpretazione dei precetti contenuti nel Modello e delle procedure, i dipendenti possono rivolgersi ai propri superiori o all'Organismo di Vigilanza.



1.11 Rapporto fra Modello, Codice Etico e Comportamentale e Sistema Disciplinare

Il Codice Etico e Comportamentale di Movi, contro-firmato per accettazione da tutti i dipendenti e dagli Amministratori della Società, sancisce i principi, i valori e i canoni etici cui è ispirata la condotta di tutti gli esponenti della Società.

Il Modello, pur ispirato ai principi del Codice Etico e Comportamentale, risponde alle specifiche prescrizioni del Decreto e istituisce un sistema organizzativo aziendale idoneo a prevenire la commissione dei reati.

Il Sistema disciplinare si riferisce al mancato rispetto del Codice in parola e delle procedure e prescrizioni del Modello.

1.12 Parti Terze

Movi si avvale, per il perseguimento dei propri obiettivi, anche di soggetti esterni alla Società (di seguito "Parti Terze").

Nei rapporti contrattuali con fornitori e consulenti che, in quanto soggetti esterni alla struttura organizzativa, non sono destinatari del Modello, saranno inserite le clausole contrattuali previste nella Parte Speciale.

I contratti stipulati con Parti Terze devono sempre rispondere a un'esigenza effettiva della Società e i soggetti esterni devono essere adeguatamente selezionati secondo criteri di valutazione oggettivi di qualità, competenza e professionalità in accordo alle policy e procedure interne prestabilite e basate su principi di correttezza e trasparenza.

Le fasi di stipula del contratto, di pagamento del compenso e di verifica della prestazione sono svolte in stretta osservanza delle procedure aziendali e delle policy in esse richiamate.

In ogni caso, non saranno stipulati o rinnovati contratti di fornitura di servizi e di consulenza con soggetti:

- condannati con sentenza non definitiva per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 ovvero di Leggi Speciali generanti la responsabilità amministrativa degli enti giuridici;
- condannati con sentenza definitiva per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 ovvero di Leggi Speciali generanti la responsabilità amministrativa degli enti giuridici.

Movi si riserva inoltre la facoltà di non stipulare o rinnovare contratti di fornitura e consulenza con soggetti:

- sottoposti ad indagini per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 ovvero di Leggi Speciali generanti la responsabilità amministrativa degli enti giuridici;



- sottoposti a giudizio per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 ovvero di Leggi Speciali generanti la responsabilità amministrativa degli enti giuridici.

A tal fine, nei contratti sarà prevista un'apposita dichiarazione con la quale il contraente dichiara di non essere, ovvero di non essere stato implicato in procedimenti giudiziari relativi agli illeciti penali contemplati nel D.Lgs. 231/01 o in Leggi Speciali generanti la responsabilità amministrativa degli enti giuridici.

1.13 Struttura organizzativa: deleghe, poteri e funzioni.

La struttura organizzativa della Società deve avere un assetto chiaro, formalizzato e coerente con la ripartizione delle competenze tra le varie funzioni aziendali.

L'attribuzione di deleghe e poteri deve essere sempre coerente con lo Statuto e l'esercizio dei poteri non può prescindere dal conferimento espresso di essi, secondo le modalità e nel rispetto dei limiti previsti dallo Statuto.

La Società può essere impegnata verso l'esterno solo dai soggetti muniti di delega scritta ove siano specificamente indicati i poteri conferiti.

1.14 Principi di comportamento

La presente sezione si aggiunge al Codice Etico e Comportamentale della Società e contiene i principi di comportamento cui devono attenersi tutti i dipendenti e gli Amministratori della Società.

Tali prescrizioni sono un riferimento imprescindibile nel processo di formulazione degli obiettivi aziendali e devono presiedere ogni ambito di attività di Movi. Essi si fondano anche sulla responsabilità della Società verso il sistema economico e la società civile nel suo complesso: Movi intende infatti essere membro responsabile della comunità in cui opera, fornendo il proprio contributo per il benessere e la salute del Paese in cui svolge la propria attività d'impresa.

1.14.1 Principi Generali

Movi opera e persegue i propri obiettivi imprenditoriali nel rispetto delle normative ad essa applicabili. L'osservanza delle norme di legge e delle regole aziendali è di fondamentale importanza per l'ottimale funzionamento e la buona reputazione della Società nei confronti delle istituzioni, dei Destinatari del Modello e dei terzi.

1.14.2 Obblighi dei dipendenti e valore contrattuale del Modello

Tutti i dipendenti di Movi devono operare, nel perseguimento degli obiettivi aziendali e nella conclusione di qualunque operazione, con professionalità e dedizione, in sintonia con le politiche della Società, nonché con spirito di responsabilità sociale.

In tale ottica i dipendenti, oltre a conformarsi alle leggi e alle normative vigenti, devono improntare le



proprie azioni ai principi del Codice Etico e Comportamentale e a quelli esplicitati nel Modello, dei quali devono pienamente conoscere i contenuti e promuovere il rispetto da parte dei terzi che abbiano relazioni con la Società.

Le regole contenute nel Modello integrano il comportamento che il dipendente è tenuto ad osservare anche in conformità delle regole di ordinaria diligenza disciplinate dagli artt. 2104 e 2105 c.c.

1.14.3 Obblighi aggiuntivi degli Amministratori

Il comportamento degli Amministratori deve essere di esempio per il personale loro assegnato, sia in linea gerarchica che funzionale, e tale da far comprendere loro che il rispetto delle regole del Modello costituisce, per tutti, aspetto essenziale della qualità della prestazione di lavoro.

La stretta osservanza delle regole contenute nel Modello integra gli obblighi di sana e prudente gestione da parte degli Amministratori.

Particolare cura dovrà essere posta dai medesimi nella selezione dei dipendenti, dei collaboratori esterni e dei terzi contraenti in genere, in modo che l'assunzione di dipendenti e la stipula di contratti con soggetti esterni sia sempre giustificata, non solo dalla effettiva sussistenza di concrete esigenze aziendali, ma anche sulla base di criteri di competenza e professionalità.

1.14.4 Comportamento nella gestione degli affari e nei rapporti con le istituzioni pubbliche

Movi opera in una molteplicità di contesti economici, sociali e istituzionali in continua e rapida evoluzione. Ciò implica la necessità di agire con efficienza e trasparenza, nonché in conformità con le regole aziendali dirette ad assicurare che la condotta di coloro che sono coinvolti nel processo produttivo sia sempre ispirata a principi di onestà, integrità, e leale concorrenza.

Tutti i soggetti che operano per il perseguimento degli obiettivi aziendali devono evitare qualsiasi situazione ed attività in cui possa manifestarsi un conflitto di interessi tra le loro attività economiche personali e le mansioni che essi ricoprono all'interno o per conto della Società.

Gli atti di cortesia commerciale o gli eventuali regali d'uso sono consentiti solo in quanto non possano essere interpretati come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio.

I rapporti con le Istituzioni e le altre Società del settore, posti in essere nel perseguimento e nell'attuazione dei programmi della Società, sono tenuti esclusivamente dai soggetti incaricati delle Funzioni a ciò demandate.

Tali soggetti non devono cercare di influenzare impropriamente, mediante atti di corruzione e/o comportamenti collusivi, le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto di essa.



1.14.5 Rapporti con i Clienti

La Società persegue nel rapporto con i propri Clienti, non soltanto la conformità ai requisiti contrattuali, ma anche la fornitura di servizi tendenti all'eccellenza in termini di prezzo, qualità, sicurezza, rispetto della persona. Pertanto a tutti i soggetti coinvolti nella gestione e realizzazione delle attività aziendali viene richiesto di contribuire con determinazione ed impegno all'ottenimento di questo valore aggiunto.

Ogni informazione o comunicazione a clienti pubblici o privati - anche potenziali -, che abbia ad oggetto i servizi offerti dalla Società, dovrà essere veritiera, completa e corretta.

1.14.6 Sistema di controllo interno (c.d. SCI)

L'organizzazione della Società si basa su principi di controllo interno finalizzati ad accertare l'adeguatezza dei processi aziendali in termini di efficacia ed efficienza delle operazioni, di conformità a leggi e normative, di affidabilità ed integrità dei dati contabili e finanziari e di salvaguardia del patrimonio aziendale.

Il costante raggiungimento di questi obiettivi è reso possibile da una politica aziendale tesa a mantenere un contesto gestionale ed operativo in cui le persone, a tutti i livelli, si sentano responsabili e partecipi alla definizione e all'ottimale funzionamento del sistema di controllo. La Società si è pertanto dotata di strumenti e metodologie atte a contrastare i rischi aziendali, identificandoli, valutandoli e gestendoli con opportuni piani di azioni correttive.

1.14.7 Trasparenza nella contabilità

E' specifica responsabilità degli Amministratori la tutela dell'integrità del capitale sociale, in conformità delle leggi vigenti.

La trasparenza e veridicità della contabilità costituiscono valori e parametri insostituibili cui deve essere ispirato il lavoro di ciascun dipendente di Movi.

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza e completezza della documentazione di ogni attività e delle relative operazioni contabili, pertanto ogni operazione deve trovare riscontro nella rispettiva documentazione di supporto, in modo tale da consentirne la registrazione contabile, la ricostruzione dettagliata - anche a distanza di tempo - e l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità.

Ogni dipendente deve adoperarsi affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità e la documentazione sia rintracciabile e consultabile.

Qualora i dipendenti riscontrino o vengano a conoscenza di falsificazioni, omissioni o trascuratezze della contabilità, o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, devono immediatamente riferirne al proprio superiore o all'Organismo di Vigilanza.



2. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

2.1 Diffusione

E' data ampia diffusione, all'interno ed all'esterno della struttura, dei principi contenuti nel Modello e del Codice Etico.

Movi si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello e del Codice Etico da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo, e il loro contributo costruttivo sui suoi contenuti.

2.2 Piano di formazione e comunicazione

Il Modello ed il Codice Etico sono comunicati formalmente dall'Organismo di Vigilanza a ciascun componente degli organi sociali, che li sottoscrive per adesione.

I principi e i contenuti del Modello e del Codice Etico sono comunicati formalmente dall'Organismo di Vigilanza a tutti i dirigenti della Società e ai Responsabili di Funzione, mediante consegna del presente documento.

I principi e i contenuti del Modello e del Codice Etico sono, inoltre, divulgati mediante corsi di formazione ai quali i soggetti sopra individuati sono tenuti a partecipare. La struttura dei corsi di formazione è definita dall'Organismo di Vigilanza in coordinamento con la funzione Risorse Umane, e rientra nel piano di formazione aziendale annuale.

Il Modello e il Codice Etico sono affissi nelle bacheche aziendali, laddove possibile ed alternativamente pubblicati digitalmente nell'intranet aziendale, per la piena diffusione tra tutti i dipendenti. Il Modello e il Codice Etico sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali Movi intrattiene relazioni d'affari, anche attraverso il sito internet aziendale.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Individuazione

Il meccanismo di esenzione della responsabilità amministrativa della società, come disciplinato dall'art. 6 comma 1° del Decreto, prevede, oltre all'adozione e all'efficace attuazione di un Modello di organizzazione e gestione (lett. a), l'istituzione di un Organismo di Vigilanza (lett. b) "un organismo della società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo" avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento.

Nonostante il comma 4 dello stesso articolo 6, preveda che negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1, possano essere svolti direttamente dall'organo dirigente, il Consiglio di Amministrazione di Movi, allo scopo di evitare qualsiasi sovrapposizione tra attività gestionali e di controllo, ha ritenuto opportuno istituire un organismo ad hoc, in posizione



indipendente dal vertice societario della Società.

L'Organismo di Vigilanza di Movi ha il compito di vigilare, con continuità ed indipendenza dai vertici operativi, sul funzionamento e sull'effettiva osservanza del Modello, al fine di verificare la rispondenza ad esso dei comportamenti concreti, nonché di verificare le eventuali necessità di aggiornamento del Modello e formulare le relative proposte.

Di seguito si esplicitano gli aspetti di rilevanza generale del regolamento e dei flussi informativi nei confronti dello stesso.

Per assicurare la continuità e l'effettività delle attività demandate all'OdV, tale organo ha un rapporto diretto con tutte le funzioni aziendali e comunica con esse anche via e-mail. Al fine di assicurare la continuità e l'effettività di tale rapporto con tutti i destinatari del Modello, l'OdV può essere contattato in qualsiasi momento anche per posta elettronica, l'indirizzo e-mail è diffuso e dunque conosciuto da tutti i destinatari del Modello.

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza ed è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del d.lgs. 231/2001 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

Al fine di coadiuvare la definizione e lo svolgimento delle attività di competenza e di consentire la massima adesione ai requisiti e ai compiti di legge, l'Organismo di Vigilanza è autorizzato ad avvalersi di consulenti esterni specializzati.

3.2 Nomina

L'Organismo di Vigilanza è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione di Movi, sentito il parere del Collegio Sindacale. I soggetti nominati devono far pervenire al Consiglio di Amministrazione la dichiarazione di accettazione della nomina nella quale si attesta il possesso dei requisiti di eleggibilità.

L'OdV resta in carica per 3 anni e può essere rinominato per un ulteriore triennio, previo accordo dell'incaricato/degli incaricati e del Consiglio di Amministrazione.

La cessazione dalla carica produce effetti dal momento in cui è stato nominato un nuovo OdV.

In caso di impedimento, verificatosi o previsto, per un periodo superiore a tre mesi, l'OdV, una volta venuto a conoscenza della causa di impedimento, comunica immediatamente la propria indisponibilità al Consiglio di Amministrazione che provvede senza indugio alla sua sostituzione.

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 di Movi sentito il parere del Collegio Sindacale.



L'OdV dovrà soddisfare i requisiti di:

- Onorabilità, autonomia e indipendenza, intese come autorevolezza e autonomia di giudizio e di poteri di iniziativa e controllo. A tal fine sono stati previsti, oltre ad a ppositi requisiti di onorabilità ed eleggibilità, un meccanismo di riporto al Consiglio di Amministrazione, la disponibilità autonoma di risorse, l'assenza di vincoli di subordinazione nelle attività ispettive e nelle ulteriori funzioni attribuite, nonché apposite garanzie di stabilità (tutele per la revoca dell'incarico);
- Professionalità, intesa come un insieme di competenze idonee allo scopo. Pertanto, è necessario che l'OdV abbia competenze significative nel campo di attività di controllo aziendale e gestione dei rischi, nonché nel campo organizzativo;
- Continuità di azione, intesa come attività costante. L'OdV potrà operare direttamente e autonomamente all'interno della Società e potrà avvalersi delle strutture aziendali o esterne di volta in volta identificate.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza dell'Organismo di Vigilanza e della risorsa umana dedicata:

- coloro che si trovano nelle condizioni di cui all'art. 2382 cod. civ. ovvero chi è stato condannato – anche con sentenza non definitiva - ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società;
- coloro che intrattengono o hanno di recente intrattenuto con la Società rapporti di natura patrimoniale o altre relazioni economiche di rilevanza tale da comprometterne l'autonomia di giudizio;
- coloro che partecipano al capitale della Società.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato, il Consiglio di Amministrazione di Movi potrà disporre - sentito il parere del Collegio Sindacale - la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un interim.

3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- emanare disposizioni organizzative volte a regolamentare la propria attività e la gestione delle interfacce con le aree aziendali per ottenere da queste tutte le tipologie di informazioni rilevanti ai fini dell'efficace attuazione del Modello;



- gestire la produzione di documentazione idonea alla diffusione della conoscenza del Modello e garantire lo svolgimento delle attività formative necessarie;
- attuare e documentare controlli ispettivi per verificare il rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello;
- analizzare le violazioni delle procedure e/o prescrizioni del Modello rilevate direttamente o di cui ha ricevuto segnalazione;
- comunicare, ai sensi del paragrafo 4.1, le risultanze dell'attività di pre-istruttoria svolta sulle violazioni delle procedure e/o prescrizioni del Modello, ovvero archiviare con motivazione in caso di segnalazione/rilevazione infondata (nonché, su richiesta, effettuare integrazioni all'attività istruttoria);
- fornire parere consultivo in sede di accertamento e valutazione delle violazioni, nonché di contestazione ed irrogazione della sanzione; l'OdV, nell'espletamento del proprio incarico, come definito integralmente nel Modello, dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.
- assicurare il rispetto di tutte le policy e procedure adottate dalla Società al fine di prevenire la commissione dei reati rilevanti;
- monitorare periodicamente tutte le attività aziendali e, in particolare, quelle ritenute a rischio, al fine di rilevare tempestivamente eventuali violazioni o carenze del Modello;
- comunicare senza indugio le violazioni rilevate agli organi della Società competenti a irrogare le sanzioni conseguenti;
- integrare periodicamente e comunque qualora ne rilevasse l'urgenza, la mappatura delle aree a rischio.

Le modalità di esecuzione delle attività di controllo, monitoraggio e accertamento dell'OdV sono oggetto di autoregolamentazione da parte dell'Organismo medesimo.

L'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza deve essere documentata, anche in forma sintetica, e la relativa documentazione deve essere custodita in modo tale che ne sia assicurata la segretezza.

I verbali delle riunioni dell'OdV, le informazioni, le notizie e la documentazione raccolta nell'esercizio delle attività di verifica sono conservati in uno specifico archivio, il cui accesso è consentito solamente all'OdV stesso.



Lo stesso trattamento di riservatezza si applica ai dati dell'OdV presenti su supporto informatico.

Tali informazioni sono da considerarsi riservate; potranno essere poste a conoscenza del Consiglio di Amministrazione su specifica iniziativa dell'OdV, o su esplicita e motivata richiesta degli amministratori. L'accesso a tale documentazione verrà garantito anche su specifica richiesta delle Autorità Giudiziarie o Amministrative.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo. E' fatto obbligo di informazione all'Organismo di Vigilanza, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali di Movi, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti.

3.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati. Sono previste le linee di riporto seguenti:

- con continuità all'Amministratore Delegato,
- con apposita relazione annuale, al Consiglio di Amministrazione.

In particolare, alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni.

Alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale. Il Collegio Sindacale procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Consiglio di Amministrazione, i provvedimenti opportuni.

3.5 Reporting verso l'Organismo di Vigilanza

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 6, comma 2° lett. d) del Decreto, la Società pone anche a carico degli organi sociali un obbligo di informativa sull'osservanza delle prescrizioni e procedure del Modello nei confronti dell'OdV affinché quest'ultimo possa concretamente vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello. L'obbligo di informazione all'Organismo si esplica, in particolare, attraverso la predisposizione e l'organizzazione dei c.d. flussi informativi all'Organismo di vigilanza.

Tali flussi sono un ulteriore strumento per agevolare l'attività di vigilanza dell'Organismo sulle attività a rischio.



Queste informazioni contenute in dati o documenti verranno definiti in fase di implementazione del Modello sulla base delle aree e delle attività a rischio rilevanti.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'Organismo di Vigilanza;
- i consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti della Società, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti e applicati in conformità a quanto infra previsto in ordine al sistema disciplinare.

I soggetti che effettuano le segnalazioni in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate in mala fede.

E' fatto obbligo a tutti i dipendenti di riferire, comunque, all'OdV tutte le informazioni inerenti l'avvenuta o presunta violazione delle procedure e/o delle prescrizioni del Modello e/o la commissione o ragionevole pericolo di commissione dei reati di cui al Decreto.

Le segnalazioni di cui sopra, possono essere effettuate in forma scritta (anche via e-mail) e/o contattando l'OdV il quale ne effettua la verbalizzazione ed archiviazione garantendone la riservatezza.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative ai procedimenti disciplinari azionati in relazione alla violazione del Modello e del Codice Etico e alle sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

L'OdV, nell'esercizio delle sue funzioni, può emanare disposizioni integrative per l'istituzione di appositi canali di comunicazione nei suoi confronti.

L'Organismo di Vigilanza ha accesso a tutta la documentazione relativa ai processi definiti sensibili nel Modello e, comunque, a tutta la documentazione sociale che, a suo insindacabile giudizio, è rilevante per l'assolvimento dei propri compiti.

Può, inoltre, assumere da chiunque operi per conto della Società nell'ambito delle diverse aree e processi aziendali, ogni informazione stimata utile al fine della vigilanza.



L'OdV può impartire direttive generali e specifiche alle diverse strutture aziendali, anche di vertice, al fine di ottenere da queste ultime le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, in modo che sia assicurata la tempestiva rilevazione di eventuali violazioni del Modello.

I dipendenti potranno denunciare eventuali violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza tramite il servizio di posta elettronica appositamente previsti dalla Società, con piena garanzia di riservatezza su tali segnalazioni.

Gli organi amministrativi della società devono comunicare all'OdV tutte le informazioni relative:

- alle conclusioni di eventuali audit interni da cui risultino eventuali responsabilità per i reati di cui al D.Lgs 231/2001;
- alla presenza di anomalie o elementi sospetti riscontrati;
- alle comunicazioni dei procedimenti disciplinari iniziati (o archiviati) e dei provvedimenti disciplinari adottati per fatti che potrebbero essere stati commessi in violazione delle prescrizioni contenute nel Modello;
- alle comunicazioni di inizio di procedimenti da parte della polizia giudiziaria, o di altra autorità – anche amministrativa – nei confronti della società o dei legali rappresentanti per i reati che potrebbero aver violato le disposizioni contenute nel D.Lgs 231/2001;
- alle richieste di assistenza legale proposte dai soci, amministratori, dirigenti o dipendenti a seguito di procedimenti aperti per la commissione di reati rilevanti ex D.Lgs 231/2001;
- alle comunicazioni in ordine alla variazione della struttura organizzativa, variazioni delle deleghe e dei poteri;
- alle variazioni delle aree a rischio, alla realizzazione di operazioni a rischio o comunque idonee ad alterare il rischio predeterminato nel Modello di Organizzazione;
- ai contratti conclusi con la Pubblica Amministrazione, solo se presentino profili di rischio rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/2001;
- alle informazioni relative ai clienti della società eventualmente sottoposti a procedimento penale per i reati ex D.Lgs 231/2001.

3.6 Segnalazioni per violazioni del Modello.

3.6.1 Violazioni commesse dai dipendenti.

L'Organismo di Vigilanza segnala senza indugio alla competente struttura aziendale le violazioni del Modello rilevate nell'esercizio della propria attività di vigilanza, al fine dell'avvio, nei confronti del



responsabile o dei responsabili, del relativo procedimento disciplinare ai sensi del Sistema Disciplinare contenuto nel Modello.

3.6.2 Violazioni commesse dagli amministratori.

Le eventuali violazioni commesse da un membro del Consiglio di Amministrazione sono comunicate al Consiglio di Amministrazione, mentre le eventuali violazioni commesse da due o più membri del Consiglio di Amministrazione sono comunicate al Consiglio d'Amministrazione ed al Collegio Sindacale, perché ponga in essere le attività ad essa demandate ai fini della eventuale applicazione delle sanzioni conseguenti.

Le segnalazioni di cui ai paragrafi 3.6.1 e 3.6.2 devono contenere ogni elemento utile al fine della valutazione del comportamento nell'ambito del procedimento disciplinare.

Le violazioni del Modello che l'OdV ritenga non rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 possono essere da questi archiviate con atto scritto e motivato.

3.7 Verifiche sul funzionamento e l'efficacia del Modello

Oltre alle verifiche derivanti dal sistema di controllo interno e a quelle svolte dall'OdV nell'esercizio dei poteri di controllo a esso conferiti, il Consiglio di Amministrazione predispone il "riesame" del Modello, ai fini di verificarne e implementarne l'idoneità, l'adeguatezza e l'efficacia.

Il "riesame" ha cadenza annuale e si concretizza in una riunione a cui partecipano tutti i membri del CdA e l'OdV.

In tale occasione vengono illustrati e discussi il rapporto annuale dell'OdV, ed eventuale altra documentazione utile, i quali verteranno prioritariamente sugli aspetti di seguito indicati:

- analisi di non conformità rilevate e stato delle azioni correttive e preventive conseguenti alle attività di verifica ispettiva per mancato rispetto di prescrizioni che non hanno comportato sanzioni disciplinari;
- analisi delle situazioni che hanno generato istruttorie e, se del caso, sanzioni disciplinari;
- analisi delle situazioni che hanno generato problematiche con Parti Terze, comunicazioni e/o risoluzioni di contratti;
- analisi delle proposte di integrazione delle procedure relative ai processi sensibili nel cui ambito sono occorsi i casi di cui al primo e secondo punto che precedono, al fine di includerle nell'adeguamento del Modello;
- stato del recepimento di modifiche della normativa di riferimento e della struttura aziendale;



- consapevolezza del personale (situazione informativa e formazione);
- stato delle azioni decise nei precedenti riesami;
- la riunione è documentata da un verbale sottoscritto dai presenti che riporta le raccomandazioni, conclusioni e/o richieste di azioni derivanti dal riesame per migliorare il Modello.

3.8 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito data base informatico e/o cartaceo. I dati e le informazioni così archiviate sono poste a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo di Vigilanza stesso.

4. SISTEMA DISCIPLINARE

La predisposizione di un adeguato sistema disciplinare volto a sanzionare le violazioni delle prescrizioni contenute nel Modello costituisce elemento essenziale per assicurare l'idoneità e l'effettività del Modello (art. 6, comma 2 e 7 D.Lgs. 231/2001).

La Società ha pertanto provveduto ad integrare il codice disciplinare aziendale con un sistema di sanzioni ricollegato all'obbligo di tutti i dipendenti, dirigenti ed amministratori di agire nel pieno rispetto delle prescrizioni e procedure del Modello.

Il Sistema Disciplinare è parte integrante del Modello di Movi ed è controfirmato per accettazione da tutti gli Amministratori, dirigenti e dai dipendenti.

4.1 Procedimento sanzionatorio

Il procedimento ha inizio con la rilevazione/segnalazione di violazione effettiva o presunta delle procedure e/o prescrizioni di cui al Modello.

Le fasi del procedimento sono:

Fase di pre-istruttoria diretta a verificare la sussistenza della violazione. Tale fase, è condotta dall'OdV nel termine massimo di 15 giorni dalla scoperta o denuncia della violazione e si articola anche mediante verifiche documentali. Qualora la segnalazione/rilevazione si riveli palesemente infondata l'OdV archivia con motivazione che viene riportata nei rapporti periodici. Negli altri casi l'OdV comunica con relazione scritta le risultanze della pre-istruttoria:

- Al Presidente del Consiglio d'Amministrazione per le violazioni di impiegati, quadri, dirigenti;



- al Consiglio di Amministrazione per le violazioni di alcuni membri del Consiglio;
- in ogni caso, in occasione della relazione annuale al CdA, l'OdV rende conto delle istruttorie eseguite per le violazioni di maggior rilievo e di tutte quelle relative a presunte violazioni degli amministratori e di dipendenti muniti di procura, indipendentemente dall'esito del successivo procedimento sanzionatorio.

Fase di istruttoria diretta ad accertare la fondatezza della violazione sulla base delle risultanze dell'attività dell'OdV. Tale fase è condotta nel termine massimo di 30 giorni:

- al Presidente del Consiglio d'Amministrazione, per le violazioni di impiegati, quadri, dirigenti;
- per le violazioni commesse dagli amministratori, dal Consiglio di Amministrazione;

Qualora la violazione dovesse rivelarsi infondata, gli organi investiti dell'istruttoria, secondo le rispettive competenze, procederanno all'archiviazione con provvedimento motivato da conservare presso la sede della Società. Nel caso di istruttoria nei confronti degli amministratori il provvedimento adottato (anche di archiviazione) deve essere trasmesso al Presidente del Consiglio d'Amministrazione.

Fase di contestazione ed eventuale irrogazione della sanzione nel rispetto della normativa vigente (Legge 300/70 e CCNL vigente), in accordo al Sistema Disciplinare e alle rispettive competenze, condotta da:

- Presidente del Consiglio d'Amministrazione per le violazioni di impiegati, quadri, dirigenti;
- Consiglio d'Amministrazione e Collegio Sindacale per le violazioni di più membri del Consiglio di Amministrazione
- Consiglio di Amministrazione per le violazioni del Presidente del Consiglio d'Amministrazione. Ove l'accertamento delle violazioni sia particolarmente problematico, i termini previsti per la fase pre-istruttoria e per la fase istruttoria potranno essere prolungati fino alla conclusione di tali fasi, dandone comunicazione all'interessato.

5. WHISTLEBLOWING – TUTELA DEGLI AUTORI DI SEGNALAZIONI DI REATI O IRREGOLARITÀ DI CUI SIANO VENUTI A CONOSCENZA NELL'AMBITO DI UN RAPPORTO DI LAVORO

5.1 Definizione di Whistleblower

Il termine whistleblower identifica un individuo che denuncia pubblicamente o riferisca alle autorità attività illecite o fraudolente all'interno del governo, di un'organizzazione pubblica o privata o di un'azienda. Le



rivelazioni o denunce possono essere di varia natura: violazione di una legge o regolamento, minaccia di un interesse pubblico come in caso di corruzione e frode, gravi e specifiche situazioni di pericolo per la salute e la sicurezza pubblica. La finalità primaria della segnalazione è quindi quella di portare all'attenzione dei soggetti individuati i possibili rischi di irregolarità di cui si è venuti a conoscenza. La segnalazione pertanto si pone come un rilevante strumento di prevenzione.

5.2 La Normativa di Riferimento

La materia, già disciplinata in ambito pubblico per le amministrazioni ed enti equiparati (art. 54 bis Dlgs. 165/2001 sul pubblico impiego), è stata ulteriormente disciplinata, anche per il settore privato, dalla legge 179/2017, in vigore dal 29 dicembre 2017. Oltre alle modifiche al citato art. 54 bis, il quale trova applicazione anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica, l'aspetto più rilevante è l'estensione della tutela in questione anche nell'ambito dei soggetti privati. Con una modifica dell'art. 6 del Dlgs. 231/2001, si stabilisce che i modelli di organizzazione devono prevedere in capo ai soggetti apicali e ai sottoposti l'obbligo di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, "segnalazioni circostanziate di condotte illecite" rilevanti ai sensi della normativa di cui al Dlgs. 231/2001 citata, "fondate su elementi di fatto precisi e concordanti", o "di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'Ente" di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

A tutela dei soggetti denunciatori la nuova legge stabilisce:

- l'adozione, nei modelli di organizzazione, di uno o più canali di segnalazione idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi attinenti alla segnalazione, ad eccezione dei casi di falsa segnalazione;
- l'adozione di sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante o di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

5.3 Scopo della Sezione Whistleblowing

Scopo della presente sezione del modello è quello di evitare ed al tempo stesso tutelare il dipendente/collaboratore (segnalante o whistleblower) che, venuto a conoscenza di condotte illecite in ragione del rapporto di lavoro o di collaborazione, ometta di segnalarle per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli, in ottemperanza a quanto stabilito dalla legge 179/2017.

L'obiettivo perseguito è quello di fornire al dipendente/collaboratore gli strumenti affinché il medesimo sia messo nelle condizioni di procedere in autonomia alla segnalazione di illeciti di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto con l'ente. Pertanto la sezione fornisce, sempre in relazione a quanto disposto dalla legge 179 citata, indicazioni operative in merito alle modalità con le quali procedere alla segnalazione, quindi informazioni su oggetto, contenuti, destinatari e documenti da utilizzare per la trasmissione delle segnalazioni nonché le forme di tutela riconosciute al segnalante dal nostro ordinamento. L'adozione della presente integrazione al modello intende:

- chiarire i principi e i ruoli che stanno alla base di tale istituto;



- precisare le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un iter procedurale ben definito;
- rappresentare le modalità adottate dalla Società per tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali ulteriori soggetti che intervengono in tale processo
- disciplinare le eventuali sanzioni applicabili.

Per tali obiettivi il MOVI S.p.a si sta dotando di una procedura specifica in cui sono disciplinati tutti gli aspetti operativi per la gestione delle segnalazioni

5.4 Ambito di Applicazione

I Destinatari possono effettuare la Segnalazione in relazione a circostanze e condotte riguardanti l'attività lavorativa, delle quali sospettano o delle quali sono venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni, in relazione a:

- a) irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali;
- b) irregolarità in materia di *market abuse*;
- c) violazione della disciplina sulla riservatezza dei dati;
- d) corruzione;
- e) appropriazioni indebite e malversazioni (monetarie e relative a beni materiali e immateriali);
- f) frodi informatiche;
- g) illecito esercizio delle deleghe attribuite;
- h) altre fattispecie che possono costituire la violazione delle norme disciplinanti l'attività.

Sono esclusi dalla Procedura tutti quegli atti o fatti che si riferiscono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, a:

- a. informazioni già di dominio pubblico (ad esempio: articoli di giornale, rapporti pubblici di audit, etc);
- b. reclami di carattere personale del Segnalante, rivendicazioni (istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o lamentele legate ai rapporti col superiore gerarchico o colleghi);
- c. voci non confermate/dicerie.

Le Segnalazioni possono riguardare:

- a) dipendenti e dirigenti di ogni ordine e grado;
- b) membri degli organi societari;
- c) destinatari.

La Procedura non modifica in alcun modo le modalità di segnalazione all'OdV e i relativi poteri di

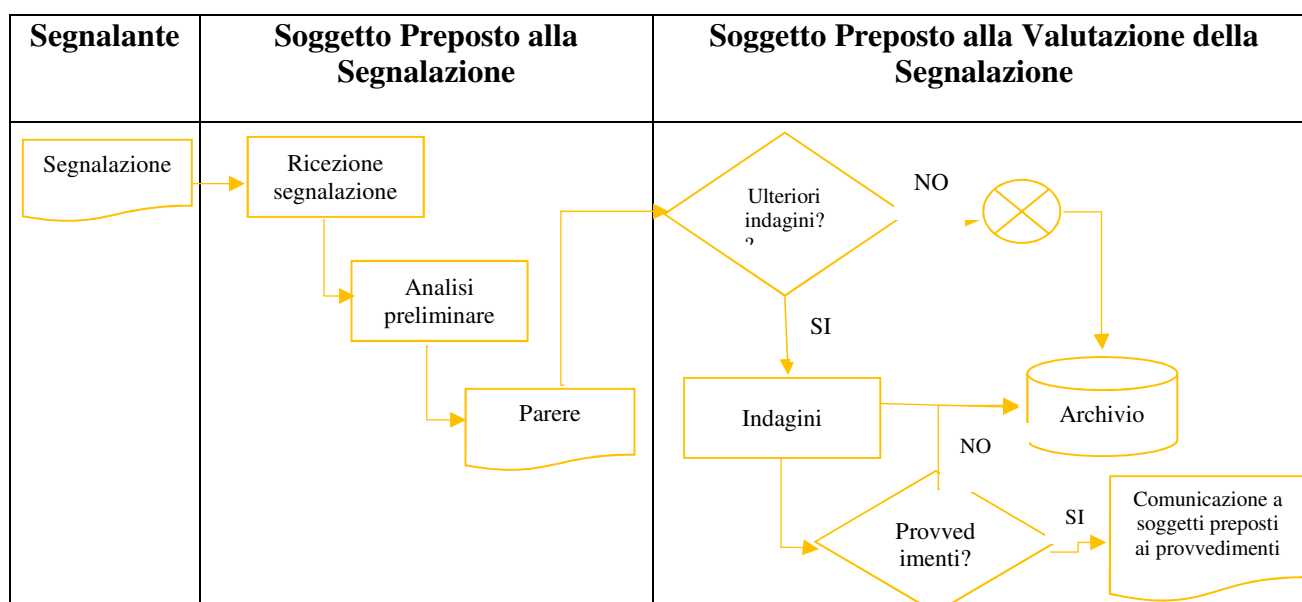
controllo per le materie di competenza, prescritte dalla legislazione vigente e dal Modello Organizzativo adottato ex D. Lgs. n. 231/2001 dalla Società.

Pertanto, qualora la segnalazione riguardi i reati presupposto di cui al D. Lgs. n. 231/2001 e al presente Modello, il Soggetto Preposto alla Segnalazione provvede ad inoltrarla anche all'OdV.

5.5 Il Processo di Whistleblowing in Movi S.p.A.

Movi S.p.a è dotata di una procedura specifica in cui sono definiti in modo puntuale tutti gli aspetti organizzativi e operativi necessari per il funzionamento del processo di Whistleblowing.

In linea generale, fermi restando eventuali conflitti di interessi, il flusso operativo segue lo schema qui sotto rappresentato:



La Segnalazione è trasmessa, alternativamente:

a) via email:

- al Soggetto Preposto alla Segnalazione, all'indirizzo email segnalazioni231@movigroup.com;
- direttamente ai Soggetti Preposti alla Valutazione delle Segnalazioni, sulla base delle singole competenze, per il tramite segnalazioni231@movigroup.com, ove la segnalazione riguardi un soggetto appartenente alla funzione di provenienza del Soggetto Preposto alla Segnalazione;

b) via posta ordinaria

- al Soggetto Preposto alla Segnalazione all'Att.ne di Daniela Brosolo – Via Dione Cassio 15 – 20138 MILANO

Gli strumenti di cui alle lettere (a) e (b) possono essere utilizzati anche in forma anonima, in modo da non rendere conoscibile l'identità del Segnalante al Soggetto Preposto alla Segnalazione e ai Soggetti Preposti alla Valutazione della Segnalazione.



Movi S.p.a garantisce la privacy necessaria al Segnalante al fine di preservarlo da eventuali ritorsioni interne o atti discriminatori.

In particolare, la Società garantisce che l'identità del Segnalante non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso e che tutti i soggetti coinvolti nella gestione della Segnalazione siano tenuti a tutelarne la riservatezza.

Sono vietate qualsivoglia azioni ritorsive o comportamenti discriminatori diretti o indiretti nei confronti del Segnalante in ragione della Segnalazione.

5.6 Sanzioni

In relazione a quanto previsto dalla legge 179/2001, e tenendo conto delle previsioni contenute nella procedura specifica, sono sanzionabili le seguenti condotte:

- violazione dell'obbligo di riservatezza;
- effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate.

La disciplina sanzionatoria e il relativo procedimento è quella già individuata per le violazioni del modello, nell'apposita sezione della presente Parte Generale, a cui si rinvia, in riferimento ai vari soggetti interessati.