

	Titolo PARTE GENERALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Codice 231.Parte Generale	Indice revisione 00
		Data revisione 02/12/2025	Pagina 1 / 43

MODELLO ORGANIZZATIVO
Ex. D.Lgs. 231/2001
PARTE GENERALE

Aggiornamenti:

<i>Rev.</i>	<i>Data</i>	<i>Preparato</i>	<i>Verificato</i>	<i>Approvato</i>	<i>Note</i>
00	02/12/2025			Delibera del C.d.A. del 14/01/26	Prima emissione
01					
02					

	Titolo PARTE GENERALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Codice 231.Parte Generale	Indice revisione 00
		Data revisione 02/12/2025	Pagina 2 / 43

Sommario

1. PREMESSA: IL DECRETO LEGISLATIVO DELL'8 GIUGNO 2001 N. 231	4
2. L'AZIENDA.....	9
2.1 LA STORIA DI MDS IMPIANTI S.R.L.....	9
2.2. ATTIVITÀ DELL'AZIENDA	10
2.3. GOVERNANCE.....	10
2.4. RESPONSABILITÀ PER L'APPROVAZIONE, IL RECEPIMENTO, L'INTEGRAZIONE E L'IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO	11
3. MODELLO ORGANIZZATIVO.....	13
3.1. INDIVIDUAZIONE DEGLI OBIETTIVI PER L'ATTUAZIONE DEL D.LGS 231/2001	13
3.1.1. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei rischi di reato in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro	15
3.1.2. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei rischi di reato Ambientali / Il Sistema di gestione ambientale.....	18
3.1.3. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei rischi di reati associativi	19
3.1.4. Il sistema di prevenzione del Reato di Autoriciclaggio e dei Reati Tributari.....	20
3.1.5. Sistema di gestione dei flussi finanziari	20
3.1.6. Il sistema di controlli interno	21
3.2. LA METODOLOGIA ADOTTATA	23
3.3. STRUTTURA DEL MODELLO DI MDS IMPIANTI SRL.....	24
3.4. CODICE ETICO E CODICI COMPORTAMENTALI	25
3.5. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE	26
3.5.1. Informazione ai soggetti terzi.....	28
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	28
4.1.1. Il reporting agli Organi Sociali.....	31
4.1.2. I Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	32
5. IL SISTEMA DI SEGNALAZIONE IN MDS IMPIANTI S.R.L. (SISTEMA WHISTLEBLOWING)	34
5.1.1. I canali di segnalazione	35
5.1.2. Tutela della Persona segnalante e applicazione delle misure di protezione.....	37
5.1.3. Limitazione di responsabilità.....	39

	Titolo PARTE GENERALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Codice 231.Parte Generale	Indice revisione 00
		Data revisione 02/12/2025	Pagina 3 / 43

6. IL SISTEMA SANZIONATORIO	40
7. ESTENSIONE ED APPLICAZIONE DEL MODELLO DI MDS IMPIANTI S.R.L. NELL'AMBITO DEL GRUPPO	42

	Titolo PARTE GENERALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Codice 231.Parte Generale	Indice revisione 00
		Data revisione 02/12/2025	Pagina 4 / 43

1. PREMESSA: IL DECRETO LEGISLATIVO DELL'8 GIUGNO 2001 N. 231

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (d'ora in avanti "D.Lgs. 231/2001" o il "Decreto") recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* attuativo dell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell'Ordinamento Italiano il principio della responsabilità amministrativa degli enti per taluni reati che, seppure compiuti da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente (posizioni apicali) ovvero da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di questi (soggetti sottoposti), possono considerarsi direttamente ricollegabili allo stesso ente qualora "commessi nel suo interesse o a suo vantaggio".

In particolare, il Decreto stabilisce che la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso (i c.d. soggetti in "posizione apicale" o "apicali" art. 5, comma 1, lett. a), del D.lgs. 231/2001);

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D.lgs. 231/2001).

È opportuno, altresì, sottolineare che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D.lgs. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Il significato, la portata e gli effetti della responsabilità delineata dal testo normativo in esame, prevedono che nel caso venga commesso uno dei reati tipicizzati dal testo normativo, si apriranno due separate indagini e due autonomi processi penali, uno a carico del dipendente per il reato dallo stesso commesso, e l'altro a carico della società datrice di lavoro, per responsabilità amministrativa della società con l'applicazione delle sanzioni indicate dalla legge stessa.

Il Decreto dispone in tutti i casi l'applicazione di una sanzione pecuniaria (di misura variabile, in ragione della gravità del reato e di altri criteri indicati nell'art. 11) a cui si aggiungono, nei casi espressamente previsti, sanzioni interdittive (chiusura dell'attività, sospensione o revoca di autorizzazioni, licenza, concessioni, divieto di contrattare con la P.A., esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi, divieto di pubblicizzare beni o servizi. Esse sono, normalmente, temporanee). A tali sanzioni si aggiungono poi la confisca e la pubblicazione della sentenza di condanna.

	Titolo PARTE GENERALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Codice 231.Parte Generale	Indice revisione 00
		Data revisione 02/12/2025	Pagina 5 / 43

Le fattispecie di reato che determinano l'insorgenza della responsabilità amministrativa della Società ai sensi e per gli effetti del citato D.Lgs. 231/2001 (di seguito "i Reati") sono soltanto quelle espressamente richiamate dagli articoli dello stesso e sono riconducibili alle seguenti categorie:

- 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 e frode nelle pubbliche forniture (art. 24 D.Lgs. 231/2001);
- delitti informatici e trattamento illeciti di dati (art. 24 bis D.Lgs. 231/2001);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter D.Lgs. 231/2001);
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25 D.Lgs. 231/2001);
- reati contro la fede pubblica: falsità in monte, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis D. Lgs. 231/2001);
- delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25 bis.1 D. Lgs. 231/2001);
- reati societari (art 25 ter D. Lgs. 231/2001);
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25 quater D. Lgs. 231/2001);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1 D. Lgs. 231/2001);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies D. Lgs. 231/2001);
- reati di abuso di mercato (art. 25 sexies D. Lgs. 231/2001);
- reati di omicidio colposo e lesioni personali gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies D. Lgs. 231/2001);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies D.Lgs. 231/2001);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies 1 D.Lgs. 231/2001);
- delitti in materia di violazione del diritto di autore (art. 25 novies D. Lgs. 231/2001);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies D. Lgs. 231/2001);
- reati ambientali (art. 25 undecies D. Lgs. 231/2001);
- impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies D. Lgs. 231/2001);
- reati in materia di razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies D. Lgs. 231/2001);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies D.Lgs. 231/2001);
- reati tributari (art. 25 quinquiesdecies D.Lgs. 231/2001);
- contrabbando (art. 25 sexiesdecies D.Lgs. 231/2001);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies D.Lgs. 231/2001);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevicies D.Lgs. 231/2001);
- responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art 12 legge 9/2013);
- reati transnazionali (L.n. 146/2006).

	Titolo PARTE GENERALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Codice 231.Parte Generale	Indice revisione 00
		Data revisione 02/12/2025	Pagina 6 / 43

La legge 16.03.2006 n 146 recante “ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transazionale, adottati dall’Assemblea Generale il 15.11.2000 ed il 31.05.2001” entrata in vigore sul piano internazionale in data 01.09.2006, ha introdotto nell’ordinamento italiano la punibilità per i cosiddetti “reati transnazionali”.

Si tratta dei delitti di un certo rilievo, commessi da gruppi organizzati che, in considerazione del superamento dei confini nazionali nelle fasi di ideazione, preparazione, esecuzione, controllo o effetti, coinvolgano più stati.

I reati transnazionali, se pur contenuti nella legge 146/2006, costituiscono anche essi reati presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti definita dal D.Lgs. 231/2001 e ai quali si applica la disciplina del decreto.

Per una dettagliata descrizione delle tipologie di reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico dell’ente, si rinvia all’allegato 1 “tabella reati D.Lgs. 231/01” del presente documento.

L’art. 6 del Decreto contempla l’esonero dalla responsabilità per quegli enti che, abbiano adottato, ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In particolare, nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, D.lgs. 231/2001):

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

I suddetti modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività sensibili nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli e procedure utili a prevenire la commissione dei reati;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul

	Titolo PARTE GENERALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Codice 231.Parte Generale	Indice revisione 00
		Data revisione 02/12/2025	Pagina 7 / 43

funzionamento e l'osservanza del modello;

- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il D.Lgs. 231/01 dispone che i modelli di organizzazione e gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia, cui è data facoltà di formulare, di concerto con i Ministri competenti, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati, purché garantiscano le esigenze indicate dall'articolo 6, comma 2, del D.Lgs. 231/01.

Tale previsione normativa ha principalmente la finalità di promuovere, nell'ambito degli aderenti alle associazioni di categoria, l'allineamento ai principi espressi dal D.Lgs. 231/01 e, parimenti, di stimolare l'elaborazione di codici strutturati che possano fungere da punto di riferimento per gli operatori che si accingano a redigere un modello di organizzazione e gestione.

Il presente Modello rispetta quanto previsto dalle Linee guida di Confindustria, Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. N. 231/2001 in data 7 marzo 2002, il cui ultimo aggiornamento è stato effettuato a giugno 2021, applicandone concretamente e con riferimento alla realtà aziendale le indicazioni e la struttura suggerita.

Resta inteso che eventuali divergenze del Modello adottato dalla Società rispetto a talune specifiche indicazioni di cui alle Linee Guida, non ne inficiano la correttezza di fondo e la validità.

Alla luce della disciplina indicata, MDS Impianti S.r.l. (di seguito anche la "Società") ha inteso redigere il presente documento per estrapolare, dal complessivo sistema di norme organizzative e di regole di controllo interno che disciplinano lo svolgimento delle operazioni aziendali, quelle che specificamente presidiano i rischi di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Da ciò ha preso forma il presente documento, appositamente denominato Modello di organizzazione e gestione ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera a) del decreto legislativo n.231 dell'8 giugno 2001 (il Modello), redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle Linee Guida della Confindustria (Approvate il 7 marzo 2002 ed aggiornate a giugno 2021).

Il Modello descrive gli strumenti di organizzazione posti in essere per il coordinato e controllato svolgimento dei processi aziendali nelle aree aziendali a rischio, ove cioè possono essere commessi i reati considerati dal Decreto indicato.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di MDS Impianti S.r.l. comprende:

- l'inquadramento di MDS Impianti S.r.l. e la descrizione della sua struttura organizzativa con particolare riferimento all'individuazione dei soggetti in posizione apicale e dei soggetti

	Titolo PARTE GENERALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Codice 231.Parte Generale	Indice revisione 00
		Data revisione 02/12/2025	Pagina 8 / 43

sottoposti all'altrui direzione (dipendenti e collaboratori esterni);

- la definizione dei principi riconosciuti come valori alla cui osservanza vengono richiamati gli Organi sociali (Consiglio di Amministrazione e Sindaco Unico) i dipendenti, collaboratori e partner, ed eventuali soggetti terzi che operano nell'interesse o a vantaggio della Società (di seguito anche "destinatari") come punto di riferimento nell'applicazione del Modello Organizzativo: tali principi sono sanciti nel Codice Etico, incluso nell'allegato 2 "Codici Comportamentali" del presente documento e nella Parte Speciale del Modello;
- il sistema di analisi del rischio che vengano perpetrati i reati di cui al D.Lgs. 231/01, che comprende:
 - ✓ l'individuazione delle attività suscettibili di configurare una responsabilità dell'ente (attività sensibili);
 - ✓ l'individuazione delle funzioni aziendali soggette al rischio di commissione dei reati.
- l'individuazione delle direttive aziendali, tramite la definizione di procedure e protocolli che disciplinano le specifiche attività sensibili con il fine particolare di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto in riferimento, che costituiscono il sistema di controllo interno (Parte Speciale del Modello e allegato 1 "Esiti di risk assessment e Piano di gestione del rischio" alla Parte Speciale).
- l'individuazione di un Organismo di Vigilanza (OdV)
- l'individuazione di uno specifico sistema sanzionatorio: i dettagli in merito alle tipologie di sanzioni e alle modalità di irrogazione sono descritte nell'allegato 3 "Sistema disciplinare al presente documento.

Il presente documento e la documentazione facente parte il Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società, prima della loro emissione e diffusione, sono approvati dal Consiglio di Amministrazione di MDS Impianti S.r.l..

I destinatari del presente modello sono tenuti alla conoscenza ed osservanza dei principi in esso contenuti. Analoga informativa viene assicurata nei confronti degli enti esterni che interagiscono in maniera continuativa e strutturata con la Società attraverso la pubblicazione del Codice Etico e di un estratto del modello sul sito www.mdsimpianti.com.

	Titolo PARTE GENERALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Codice 231.Parte Generale	Indice revisione 00
		Data revisione 02/12/2025	Pagina 9 / 43

2. L'AZIENDA

2.1 LA STORIA DI MDS IMPIANTI S.R.L.

La Società, fondata nel 1996 da tre soci, opera nel settore dei servizi dedicati alle costruzioni civili e industriali, scavi, interri e ripristini stradali, costruzioni di linee elettriche e telefoniche, costruzioni di opere accessorie all'edilizia, impianti di illuminazione, posa di cavi elettrici e telefonici.

Fin dal principio il suo *core-business* è stato la posa e la manutenzione di cavi di rete e di impianti degli abbonati per conto di Telecom Italia.

L'Organizzazione aziendale, la preparazione tecnica del personale, la dotazione strumentale e l'esperienza acquisita in questi anni con importanti realizzazioni, qualificano la ditta MDS Impianti S.r.l. come azienda in grado di operare nel pieno rispetto delle norme tecniche e delle Leggi vigenti.

Come testimoniano le certificazioni UNI EN ISO 9001, 14001, 45001 e SOA, MDS Impianti S.r.l. ha la possibilità di assolvere commesse per Enti Pubblici e Privati garantendo affidabilità e qualità nelle prestazioni. L'azienda ha inoltre acquisito la qualificazione per il gruppo merceologico LELE09 per le lavorazioni Enel e la qualificazione per il gruppo merceologico LAVRIT e OFLELE07 per le lavorazioni Open Fiber.

La priorità assoluta della società resta la salute e l'integrità fisica di ogni suo dipendente. In questa ottica, MDS Impianti S.r.l. prevede lo stanziamento di un budget-spesa per la formazione e sensibilizzazione del personale e l'acquisto di tutti i dispositivi per permettere l'esecuzione dei lavori nella massima sicurezza possibile.

Ancora oggi, il principale mercato di MDS Impianti S.r.l. rimane il Settore delle Telecomunicazioni, operando sull'intero territorio italiano e svolgendo e fornendo le seguenti tipologie di servizi:

- A. Attività di Delivery & Assurance delle reti di TLC con attività di manutenzione preventiva/straordinaria;
- B. Linee telefoniche ed impianti di telefonia per clienti sia residenziali che business;
- C. Impianti di reti di telecomunicazione sia in rame che in fibra ottica a lunga distanza;
- D. Manutenzione della rete con attrezzatura per eseguire servizi a perfetta regola d'arte.

Grazie alla professionalità e allo spirito innovativo della proprietà e dei collaboratori, pur nella costante salvaguardia dei valori di lealtà, fiducia, impegno e spirito di servizio che da sempre costituiscono il patrimonio aziendale, la Società ha saputo evolversi andando a occupare oggi una

	Titolo PARTE GENERALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Codice 231.Parte Generale	Indice revisione 00
		Data revisione 02/12/2025	Pagina 10 / 43

posizione di leadership nel settore.

Oltre 200 collaboratori, una flotta di 200 automezzi e macchinari per l'esecuzione dei lavori, con 6 sedi / cantieri nelle regioni Lombardia, Toscana e Puglia: questi sono i principali indicatori della realtà aziendale MDS e della capacità di soddisfare le esigenze dei propri clienti istituzionali: Fibercop Spa, Open Fiber Spa, Infratel Spa, Città Metropolitana di Milano Spa, Sirti Spa.

La Società ha la propria sede legale in Via Innsbruck, 23 – Trento (TN), mentre la Sede Amministrativa è situata in Colico (LC) – Via Nazionale Sud, 2.

2.2. ATTIVITÀ DELL'AZIENDA

L'attività di MDS Impianti S.r.l. a norma dello Statuto ha ad oggetto in via prevalente:

- costruzioni civili ed industriali, scavi, interri e ripristini stradali, costruzioni di linee elettriche e telefoniche, costruzioni di opere accessorie all'edilizia, impianti di illuminazione, posa di cavi elettrici e telefonici;
- progettazione, installazione, fornitura e manutenzione di reti informatiche e di telecomunicazioni;
- commercializzazione di apparati industriali e telefonici relativi alla realizzazione di reati informatiche e telecomunicazioni;
- progettazione, installazione, fornitura, commercializzazione e manutenzione di impianti elettrici interni in genere, di impianti speciali (antifurto, condizionamenti, ecc.), di impianti di produzione di energia ivi compresi tutti quelli da fonti di energia rinnovabili;
- commercializzazione di materiali elettrici;
- progettazione, realizzazione, fornitura, manutenzione e commercializzazione di edifici civili ed industriali e servizi di facility management;
- progettazione ed offerta di servizi integrati per la realizzazione e gestione di interventi finalizzati al miglioramento dell'efficienza energetica.

2.3. GOVERNANCE

La Società ha adottato statutariamente il sistema di amministrazione e controllo (*governance*) cosiddetto "*tradizionale*".

La struttura societaria ed organizzativa è descritta nello statuto della Società che attribuisce al Consiglio di Amministrazione (di seguito anche "CdA") i più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione.

	Titolo PARTE GENERALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Codice 231.Parte Generale	Indice revisione 00
		Data revisione 02/12/2025	Pagina 11 / 43

L'attuale struttura organizzativa della Società si compone di un **Consiglio di Amministrazione** formato da 3 membri, di cui:

- N°1 Presidente ed Amministratore Delegato
- N°2 Consiglieri delegati

Il CdA ha la facoltà di compiere tutti gli atti che ritiene opportuni per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali.

In particolare, il CdA è tenuto ad esercitare tutti i poteri di amministrazione nell'ambito delle previsioni, dei doveri e delle competenze fissate da disposizioni normative e regolamentari vigenti e dallo Statuto sociale.

L'esecuzione delle delibere consiliari è curata dall'Amministratore Delegato, nominato dal CdA.

Accanto al CdA, è presente un **Sindaco Unico**, mentre non è stata nominata al momento alcuna società di revisione.

Infine, il CdA della Società ha istituito l'**Organismo di Vigilanza** ai sensi del Decreto, composto secondo quanto previsto dal proprio Regolamento.

Tutte le funzioni aziendali che rivestono ruoli di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente hanno ricevuto deleghe specifiche e dettagliate in merito ai compiti e alle responsabilità di cui sono incaricate.

Ove necessario la Società prevede la nomina di procuratori speciali a cui possono essere conferiti poteri con procure specifiche di volta in volta definite.

2.4. RESPONSABILITÀ PER L'APPROVAZIONE, IL RECEPIMENTO, L'INTEGRAZIONE E L'IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO

Ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lett. a) del Decreto, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono atti di competenza e di emanazione del vertice esecutivo societario¹.

Il Consiglio di Amministrazione ha pertanto la responsabilità e quindi il potere di approvare, integrare e modificare, mediante apposita delibera, i principi e le disposizioni enunciati nel presente documento e nei relativi allegati, i quali ultimi costituiscono parte integrante e sostanziale del Modello adottato dalla Società.

¹ In quest'ottica, per "organo dirigente" si è inteso il Consiglio di Amministrazione (cfr. per tutti in dottrina, FABRIZIO BAVA, *La responsabilità amministrativa della società e l'individuazione dell'organismo di Vigilanza*, in *Impresa c.i.*, n. 12/2002, p. 1903; ALESSANDRA MOLINARI, *La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche*, in *il Fisco* n. 38/2003, p. 15518); AIGI (AUTORI VARI), *I modelli organizzativi ex D. Lgs. 231/2001*, Giuffrè, 2005, p. 276.

	Titolo PARTE GENERALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Codice 231.Parte Generale	Indice revisione 00
		Data revisione 02/12/2025	Pagina 12 / 43

Anche le decisioni in merito a successive modifiche e integrazioni del Modello sono di competenza del Consiglio di Amministrazione della Società, seppure su impulso dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto di seguito disposto.

Le modifiche di singoli Protocolli Preventivi (procedure, codici comportamentali, regolamenti, ecc.), così come l'inserimento di nuovi, con il conseguente aggiornamento del Piano di Gestione del Rischio, possono essere approvate dall'Amministratore Delegato e/o dai soggetti e dalle funzioni a ciò delegati, in base al sistema di poteri vigente per tempo (se esistente). Ci si riferisce, in particolare, a quegli interventi necessari al recepimento di aggiornamenti normativi od organizzativi.

In ogni caso i documenti aggiornati devono essere successivamente presentati per ratifica al Consiglio di Amministrazione, che sarà libero di prendere atto delle modifiche, ratificandole, o potrà in alternativa approvarle con modifiche ovvero revocare i provvedimenti.

È competenza del Consiglio di Amministrazione attivarsi e agire per l'attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso. Per l'individuazione di tali azioni, lo stesso si avvale del supporto e delle segnalazioni dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione deve altresì garantire l'implementazione e il rispetto effettivo dei Protocolli nelle aree aziendali "a rischio di reato", anche in relazione ad esigenze di adeguamento future.

A tal fine il Consiglio di Amministrazione si avvale:

- dei responsabili delle varie strutture organizzative della Società in relazione alle Attività a rischio di reato dalle stesse svolte;
- dell'Organismo di Vigilanza, cui sono attribuiti autonomi poteri di iniziativa e di controllo sulle Attività a rischio di reato.

	Titolo PARTE GENERALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Codice 231.Parte Generale	Indice revisione 00
		Data revisione 02/12/2025	Pagina 13 / 43

3. MODELLO ORGANIZZATIVO

3.1. INDIVIDUAZIONE DEGLI OBIETTIVI PER L'ATTUAZIONE DEL D.LGS 231/2001

La Società ha ritenuto opportuno adottare uno specifico Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, nella convinzione che ciò costituisca, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano nell'interesse o a vantaggio della Società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari, anche un efficace mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dalla normativa di riferimento.

In particolare, attraverso l'adozione e il costante aggiornamento del Modello, la Società si propone di:

- creare la consapevolezza in tutti coloro che operano per conto della Società stessa nell'ambito di "attività sensibili" (ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto), di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite in materia, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;
- riconfermare che tali forme di comportamento illecito sono comunque contrarie - oltre che alle disposizioni di legge - anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale e, come tali sono fortemente condannate (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio);
- intervenire prontamente al fine di prevenire od ostacolare la commissione dei reati e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello e ciò soprattutto grazie ad un'attività di monitoraggio sulle aree a rischio.

Conseguentemente, il Consiglio di Amministrazione ritiene che l'adozione e l'effettiva attuazione del Modello non solo debba consentire alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001, ma debba tendere a migliorare la *Corporate Governance*, limitando il rischio di commissione dei reati.

È, altresì, convinzione del Consiglio di Amministrazione che il Modello adottato, ferma restando la sua finalità peculiare (prevenzione del rischio di reato) e la necessaria conformità ai requisiti di legge, vada calato nella realtà aziendale, prevedendo le finalità specifiche di garantire la conformità delle prassi aziendali alle norme etiche e al corretto e lecito svolgimento delle attività.

Non è obiettivo del presente documento quello di riprodurre e/o di sostituire la normativa interna in vigore, che rimane naturalmente applicabile, anche a presidio e tutela dei rischi connessi

	Titolo PARTE GENERALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Codice 231.Parte Generale	Indice revisione 00
		Data revisione 02/12/2025	Pagina 14 / 43

al Decreto: in particolare tutte le norme, le procedure e i protocolli che regolano il sistema organizzativo della società sono di supporto nella realizzazione degli obiettivi di prevenzione dei reati definiti nel Modello organizzativo di MDS Impianti S.r.l.

In quest'ottica, per quanto concerne gli **aspetti organizzativi**, la Società ha già formalizzato e reso operativo il proprio organigramma aziendale e dei mansionari, ove sono indicate le mansioni e le responsabilità di ogni figura inserita all'interno dell'organigramma aziendale.

La conoscenza e la diffusione dell'organigramma, dei mansionari e degli altri documenti organizzativi sono garantite tramite la condivisione della documentazione a tutta la realtà aziendale.

Con riferimento agli **aspetti gestionali e di governance**, la Società si riferisce a quanto disposto dallo Statuto, in cui sono descritte competenze, responsabilità e poteri degli Organi Societari e del Personale Apicale della Società.

Come suggerito dalle linee guida delle associazioni di categoria, il Modello formalizza e chiarisce l'attribuzione di responsabilità, le linee di dipendenza gerarchica e la descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni (laddove le dimensioni organizzative lo permettano).

Per quanto concerne la gestione operativa, i controlli preventivi si estrinsecano nella separazione di compiti e, laddove opportuno in relazione ai rischi di reato, nell'inserimento di diversi livelli di controllo. La Società è altresì dotata di un Sistema di Gestione Integrato, Qualità, Sicurezza e Ambiente ai sensi delle norme UNI EN ISO 9001:2008, 45001: 2018 e 14001:2015.

Attraverso le procedure del sistema di gestione integrato, la Società ha pertanto regolamentato i processi aziendali, le competenze delle funzioni in essi coinvolti e i principi di comportamento da rispettare.

In relazione agli **aspetti di controllo** la Società, oltre a prevedere l'istituzione di un autonomo ed indipendente Organismo di Vigilanza, garantisce l'integrazione e il coordinamento delle attività di quest'ultimo con il già esistente sistema dei controlli interni, facendo patrimonio delle esperienze maturate.

Il Modello non modifica le funzioni, i compiti, e gli obiettivi preesistenti del sistema dei controlli, ma mira a fornire maggiori garanzie circa la conformità delle prassi e delle attività aziendali alle norme del Codice Etico e della normativa aziendale che ne declina i principi nella disciplina delle attività a rischio di reato.

	Titolo PARTE GENERALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Codice 231.Parte Generale	Indice revisione 00
		Data revisione 02/12/2025	Pagina 15 / 43

Sempre in tema di controlli, il Modello prevede l'obbligo di documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l'effettuazione delle verifiche ispettive e dei controlli effettuati.

Infine, le azioni di comunicazione e formative previste dal Modello consentono:

- al Personale, quale potenziale autore dei reati, di avere piena consapevolezza sia delle fattispecie a rischio di commissione di un illecito, sia della totale e assoluta disapprovazione della Società nei confronti di tali condotte, ritenute contrarie agli interessi aziendali anche quando apparentemente la Società potrebbe trarne un vantaggio;
- alla Società di reagire tempestivamente per prevenire/impedire la commissione del reato stesso, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività.

Il Modello adottato, perciò, coinvolge ogni aspetto dell'attività della Società, attraverso la ricerca della distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo (ove possibile), con l'obiettivo di gestire correttamente le possibili situazioni di rischio e/o di conflitto di interesse.

In particolare, i controlli coinvolgono, con ruoli e a livelli diversi, il Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza, il Sindaco Unico e tutto il Personale e, laddove ritenuto possibile ed efficace, i sistemi informativi, rappresentando in tal modo un attributo imprescindibile dell'attività quotidiana della Società.

Il Modello rappresenta un sistema strutturato ed organico di processi, procedure e attività di controllo (preventivo ed *ex post*), che ha l'obiettivo di permettere la consapevole gestione del rischio di commissione dei reati, mediante l'individuazione delle Attività a rischio di reato e la loro conseguente regolamentazione attraverso procedure.

I seguenti capitoli illustrano in particolare gli assetti organizzativi, i sistemi gestionali e di controllo finalizzati alla prevenzione dei rischi specifici – rispettivamente – delle materie dell'igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, e della tutela ambientale, dei reati associativi, dell'autoriciclaggio e dei Reati tributari, strutturati in conformità ai parametri normativi vigenti, nonché il sistema di controllo interno della Società e gli aspetti inerenti alla gestione dei flussi finanziari.

3.1.1. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei rischi di reato in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro

Con riferimento ai rischi indotti dai reati di omicidio e lesioni gravi e gravissime dovute a carenze di presidi in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, le principali misure preventive

	Titolo PARTE GENERALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Codice 231.Parte Generale	Indice revisione 00
		Data revisione 02/12/2025	Pagina 16 / 43

adottate dalla Società sono rappresentate dall'adempimento da parte di quest'ultima degli obblighi previsti dal D. Lgs. 81/2008.

La Società ha quindi istituito un assetto organizzativo, che vede al suo vertice il Datore di Lavoro che ha provveduto a formalizzare le nomine del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, del Medico competente, degli addetti antincendio e degli addetti al primo soccorso. Inoltre, sono state conferite specifici incarichi ai Capi Cantiere, Assistenti Tecnici, Capi Squadra, in qualità di Preposti della propria unità locale o Preposti di cantiere, sempre ai sensi dell'art. 16 D.Lgs. 81/2008, nonché incarichi quale Dirigente per la Sicurezza al Direttore Tecnico.

La Società, ritenendo la gestione degli adempimenti in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro molto importante al fine di garantire luoghi di lavoro salubri e sicuri, ha altresì adottato un Sistema di Gestione per la salute e sicurezza sul lavoro certificato secondo lo **standard UNI EN ISO 45001:2018**.

MDS Impianti S.r.l. ha ottenuto la prima certificazione in data 28 maggio 2020 per le seguenti attività *“Installazione e manutenzione di impianti di telecomunicazione, trasmissione dati e linee telefoniche, impianti interni elettrici, telefonici, radiotelefonici e televisivi. Lavori in terra e ripristini stradali”*.

Gli assetti organizzativi della sicurezza e il sistema gestionale adottato sono costantemente sottoposti a verifiche ispettive degli enti di certificazione, attraverso audit posti in essere da verificatori terzi e imparziali.

In merito si ricorda che ai sensi dell'art. 30, comma 5, del D. Lgs. 81/2008 *“i modelli di organizzazione aziendale² definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007³ si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Ulteriori standard potranno essere successivamente indicati dalla Commissione Consultiva Permanente.”*

Attraverso tale Sistema di Gestione la Società garantisce gli adempimenti relativi:

- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti (tramite la formalizzazione del Documento di Valutazione dei Rischi e dei Documenti di Valutazione dei Rischi Interferenziali);
- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di

² Il riferimento è ai modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi degli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001.

³ Oggi il sistema BS Ohsas 18001:2007 è stato sostituito dallo standard UNI EN ISO 45001:2018.

	Titolo PARTE GENERALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Codice 231.Parte Generale	Indice revisione 00
		Data revisione 02/12/2025	Pagina 17 / 43

lavoro, agenti chimici, fisici e biologici (verifica e controllo delle marcature di attrezzi e strumenti, delle certificazioni di conformità di impianti, libretti e manuali d'uso, ecc.);

- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (le citate nomine, l'organizzazione di incontri periodici previsti per legge, ecc.);
- alle attività di sorveglianza sanitaria (condotte dal medico responsabile);
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il sistema di gestione degli adempimenti in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro prevede la registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui sopra, attraverso l'opera del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

Il mancato rispetto delle misure tese a garantire l'igiene e la sicurezza sui luoghi di lavoro è sanzionabile attraverso il sistema sanzionatorio e disciplinare di cui al Modello 231.

È inoltre previsto un sistema di controllo specifico sull'attuazione del medesimo sistema e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate, attraverso:

- l'opera del **Servizio di Prevenzione e Protezione** come previsto dal d.l.81/08,
- Audit interni previsti dal Sistema di Gestione Sicurezza,
- **Audit da parte dell'Ente Certificatore del Sistema di Gestione**, previsti per il mantenimento della certificazione ISO 45001,
- **Audit da parte dei Clienti sui cantieri**, sia per aspetti di sicurezza che relativi alla qualità del lavoro svolto da MDS, come previsto dai contratti in essere, di norma accompagnati dalla funzione HSE;
- **il controllo di terzo livello da parte dell'Organismo di Vigilanza**, che programma annualmente attività di controllo, riportandone annualmente gli esiti al Consiglio di Amministrazione della Società e al Sindaco Unico.

È infine previsto il riesame e l'eventuale modifica delle soluzioni adottate quando vengono scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico (attività svolta per il tramite del RSPP, in funzione di quanto previsto

	Titolo PARTE GENERALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Codice 231.Parte Generale	Indice revisione 00
		Data revisione 02/12/2025	Pagina 18 / 43

dall'articolo 28 del D. Lgs. 81/2008 e in occasione della riunione periodica, di cui all'articolo 35 del D. Lgs. 81/2008).

3.1.2. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei rischi di reato Ambientali / Il Sistema di gestione ambientale

Con riferimento ai rischi indotti dai reati ambientali, le principali misure preventive adottate dalla Società sono rappresentate dall'adempimento da parte di quest'ultima degli obblighi previsti dal D. Lgs. 152/2006 s.m.i. e dall'adozione di un Sistema di Gestione Ambientale certificato secondo lo standard UNI EN ISO 14001:2015 che rappresenta un efficace modello organizzativo al fine di valutare e dimostrare la conformità delle attività realizzate dalla Società alle norme di sicurezza ambientale.

La norma **ISO 14001**, standard fondamentale per i sistemi di gestione della sicurezza nel settore ambientale, consente di identificare e controllare con precisione i vari fattori di rischio cui la Società è esposta e di gestirli in modo efficace, nel rispetto delle norme di legge.

La Società attraverso tale Sistema di gestione garantisce gli adempimenti relativi:

- alle attività di individuazione e valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- al rispetto delle norme di legge relative alla tutela ambientale e dell'igiene e sicurezza sul lavoro, in funzione delle lavorazioni eseguite e del tipo di business esercitato;
- alle attività di natura organizzativa, quali la formalizzazione di deleghe e attribuzione di ruoli, compiti e poteri necessari allo svolgimento dei compiti stessi;
- alle attività di vigilanza e controllo interno ed esterno (condotte dalle funzioni aziendali preposte ai controlli di primo e secondo livello e dagli auditors dell'ente di certificazione);
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il sistema di gestione degli adempimenti ambientali prevede anch'esso la registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui sopra.

Il mancato rispetto delle misure tese a garantire il rispetto delle norme a tutela dell'ambiente è sanzionabile attraverso il sistema sanzionatorio e disciplinare di cui al Modello 231.

	Titolo PARTE GENERALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Codice 231.Parte Generale	Indice revisione 00
		Data revisione 02/12/2025	Pagina 19 / 43

Il sistema di gestione ambientale prevede infine un sistema di controllo specifico sull'attuazione del medesimo sistema e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate, attraverso:

- l'opera degli addetti alla gestione del Sistema
- Audit interni previsti dal Sistema di Gestione Sicurezza
- Audit da parte dell'Ente Certificatore del Sistema di Gestione, previsti per il mantenimento della certificazione ISO 45001,
- Audit da parte dei Clienti sui cantieri per gli aspetti ambientali, come previsto dai contratti in essere;
- Il controllo di terzo livello da parte dell'Organismo di Vigilanza, che programma annualmente attività di controllo, riportandone annualmente gli esiti al Consiglio di Amministrazione della Società.

Il sistema poi prevede il riesame e l'eventuale modifica delle soluzioni adottate quando vengono scoperte violazioni significative delle norme relative alla tutela ambientale, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

3.1.3. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei rischi di reati associativi

Con riferimento ai rischi indotti dai reati associativi, la Società è dotata di soluzioni organizzative che ritiene in linea e conformi alle indicazioni date dalle Linee Guida delle associazioni di categoria.

In particolare, dispiegano efficacia quali protocolli preventivi le seguenti soluzioni organizzative, logiche e presidi:

- Requisiti di onorabilità ed eticità dei componenti dei vertici aziendali: sono scrupolosamente rispettati i requisiti previsti dalle norme di legge e regolamentari circa i requisiti di onorabilità dei vertici aziendali, nonché delle funzioni chiave e di controllo della Società. È inoltre adottato un sistema sanzionatorio e disciplinare, che prevede quali destinatari ogni livello in Società; il sistema sanzionatorio è ritenuto efficace quale deterrente.
- Verifiche dei soggetti che intrattengono rapporti con la Società e, tra questi, particolare attenzione ai clienti.

	Titolo PARTE GENERALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Codice 231.Parte Generale	Indice revisione 00
		Data revisione 02/12/2025	Pagina 20 / 43

- Procedure per la selezione dei fornitori trasparenti e tracciabili.
- Rigoroso rispetto delle previsioni del Modello 231 adottate con riferimento alla riduzione del rischio di commissione di reati, che possono prestarsi a fungere da reati-scopo di un sodalizio criminale: in ordine ai protocolli adottati per la riduzione del rischio di commissione dei Reati, si rinvia ai singoli protocolli.
- Rigoroso rispetto delle previsioni del Modello 231 dettate per la disciplina della gestione delle risorse finanziarie: i protocolli previsti per la formazione delle decisioni dispiegano la propria efficacia nell'iter di gestione delle risorse finanziarie, imponendo i principi della tracciabilità e della verificabilità delle decisioni gestorie.

La Società ritiene che tali protocolli siano efficaci nella prevenzione dei rischi di reati associativi di cui all'art. 24-ter e che la commissione di questi ultimi sia possibile solo mediante la violazione fraudolenta dei protocolli stessi.

3.1.4. Il sistema di prevenzione del Reato di Autoriciclaggio e dei Reati Tributari

Con riferimento al rischio di autoriciclaggio di beni o denari già presenti nel patrimonio della Società, dispiegano efficacia quali protocolli preventivi procedure aziendali che governano la gestione della tesoreria, della cassa, degli investimenti nonché degli adempimenti in materia di dichiarazioni fiscali e oneri tributari.

Con specifico riferimento ai Reati Tributari, la Società riconosce efficacia di protocolli preventivi alle procedure aziendali che governano la contabilità civilistica e fiscale, la redazione del bilancio ed i relativi controlli da parte di organi e soggetti preposti (organi e funzioni preposti ai controlli interni, Sindaco Unico).

Sono infine rilevanti, ai fini della prevenzione del reato in oggetto, anche le misure adottate per prevenire la commissione dei reati richiamati nel Decreto, in quanto possibili reati-base che originano i beni potenzialmente oggetto di autoriciclaggio.

3.1.5. Sistema di gestione dei flussi finanziari

La gestione dei flussi finanziari rappresenta un'area particolarmente delicata nella gestione dei rischi di cui al Decreto, in quanto interessata da attività sensibili.

I principi generali cui si devono richiamare le azioni di tutti i soggetti in tale ambito sono i seguenti:

	Titolo PARTE GENERALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Codice 231.Parte Generale	Indice revisione 00
		Data revisione 02/12/2025	Pagina 21 / 43

- nessun pagamento può essere effettuato in contanti o in natura, fatti salvi quelli specificamente autorizzati con motivazione scritta, nei limiti di quanto stabilito dalla legge;
- nell'impiego delle proprie risorse economiche e finanziarie la Società si avvale soltanto di intermediari finanziari e bancari sottoposti a regole di trasparenza bancaria e creditizia conformi alla disciplina europea;
- tutte le operazioni che comportano impegni di spesa per la Società devono essere espressamente giustificate da apposita causale, documentate e registrate in conformità ai principi di correttezza contabile ed alle procedure aziendali interne.

Al fine di gestire al meglio il sistema dei flussi finanziari, la Società applica il principio di separazione soggettiva e funzionale tra:

- coloro che assumono o attuano decisioni che comportano impegni di spesa per la Società;
- coloro che sono chiamati a fornire evidenza contabile delle operazioni effettuate e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure aziendali;
- coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure aziendali;

previa determinazione dei soggetti che hanno il potere di impegnare le risorse economiche e/o finanziarie della Società mediante definizione di un sistema di deleghe e procure e conseguente fissazione di limiti all'autonomo impegno, in coerenza con i ruoli, le responsabilità e i poteri assegnati ai soggetti.

La Società ha altresì definito un processo di gestione e autorizzazione dei flussi finanziari mediante plurimi rilasci autorizzativi, garantendo, in tal modo, il rispetto dei principi di trasparenza, verificabilità ed economicità dell'attività aziendale, nonché la coerenza fra i poteri autorizzativi di spesa e le responsabilità organizzative e gestionali.

3.1.6. Il sistema di controlli interno

La Società ha istituito un sistema di controllo, relativo agli aspetti di qualità, tutela della salute e sicurezza e dell'ambiente, in conformità alle normative vigenti, riconoscendo lo stesso quale elemento fondamentale del complessivo sistema di governance.

Considerando le dimensioni dell'azienda, l'attività di Auditing è condotta dalla funzione QSA (Qualità, Sicurezza e Ambiente).

Il sistema di controllo interno è finalizzato a:

	Titolo PARTE GENERALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Codice 231.Parte Generale	Indice revisione 00
		Data revisione 02/12/2025	Pagina 22 / 43

- a) assicurare che vengano perseguite le strategie aziendali;
- b) conseguire l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali;
- c) salvaguardare il valore dell'attività;
- d) verificare ed assicurare la conformità e l'applicazione alle operazioni aziendali di tutto l'apparato normativo esistente.

L'Auditor conduce regolari e costanti visite ispettive sia presso le sedi operative (Magazzini/Uffici a supporto del Cantiere) sia presso i Cantieri stessi, ove si concentrano in particolare i principali rischi legati alla Sicurezza e Ambiente: il fine di tali controlli è la verifica della puntuale e regolare applicazione delle normative esistenti e dei processi di gestione aziendale (controlli di magazzino, gestione non conformità e reclami dei clienti, SLA, applicazione di penali, etc.

I verbali delle visite ispettive vengono poi condivisi con la Direzione Generale, al fine di verificare le eventuali mancanze o carenze e provvedere all'eliminazione o gestione dei relativi rischi. I verbali ed i risultati delle visite ispettive potranno essere richiesti dall'OdV, al fine di individuare eventuali potenziali rischi di commissione di reati previsti dal d.l.231/01 e valutare l'efficacia del sistema di controllo interno.

L'ufficio QSA procede annualmente a trasmettere all'OdV una relazione relativa agli esiti delle attività ispettive svolte, rilevando le aree di rischio riscontrare ai fini dell'applicazione del Decreto e proponendo all'OdV eventuali elementi correttivi.

	Titolo PARTE GENERALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Codice 231.Parte Generale	Indice revisione 00
		Data revisione 02/12/2025	Pagina 23 / 43

3.2. LA METODOLOGIA ADOTTATA

Il Modello è stato predisposto tenendo conto delle tipologie di reato attualmente contemplate dal Decreto e, in tale ambito, delle possibili condotte illecite che potrebbero essere realizzate nel settore specifico di attività della Società.

Il processo seguito per la predisposizione e formalizzazione del Modello si è articolato nelle seguenti attività:

a) realizzazione dell'attività di risk assessment volta all'individuazione e contestualizzazione del rischio di reato in relazione alla governance, all'assetto organizzativo e all'attività della Società, nell'ambito della quale sono state effettuate:

- analisi del quadro generale di controllo della Società (statuto, organigramma, sistema di deleghe e procure, procedure operative esistenti ecc.);
- analisi dell'operatività aziendale al fine di identificare le "attività sensibili", ovvero le attività nel cui ambito possono essere commesse le tipologie di reato considerate e le unità organizzative coinvolte;
- analisi e valutazione dell'effettiva esposizione al rischio di commissione dei reati e dei passi procedurali e controlli in essere.

Il dettaglio della metodologia adottata per la realizzazione dell'attività di risk assessment è riepilogato all'interno della Parte Speciale del Modello e nell'allegato 1 "Esiti di risk assessment e piano di gestione del rischio" alla Parte Speciale;

- b) redazione di appositi Protocolli per descrivere i controlli sul processo di formazione ed attuazione delle decisioni della Società atti a prevenire la commissione dei reati nonché a disciplinare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- c) definizione, ove necessario, di modifiche e integrazioni alle procedure e/o ai controlli e loro implementazione;
- d) istituzione di un Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto e definizione dei flussi informativi nei suoi confronti e tra questo e il Consiglio di Amministrazione.
- e) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello e/o dei Protocolli.

	PARTE GENERALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Codice	Indice revisione
		231.Parte Generale	00
		Data revisione	Pagina
		02/12/2025	24 / 43

3.3. STRUTTURA DEL MODELLO DI MDS IMPIANTI SRL

Alla luce di quanto sopra esposto, il Modello Organizzativo di MDS Impianti S.r.l. si fonda su:

- il Codice Etico destinato a fissare le linee di comportamento generali;
- la struttura organizzativa che definisce l'attribuzione dei compiti - prevedendo, per quanto possibile, la separazione delle funzioni o in alternativa dei controlli compensativi - e i soggetti chiamati a controllare la correttezza dei comportamenti;
- la mappatura delle aree aziendali sensibili, vale a dire la descrizione di quei processi nel cui ambito risulta più agevole l'eventuale commissione di uno dei reati presupposto;
- i processi strumentali alle aree aziendali sensibili ovvero quei processi attraverso i quali vengono gestiti strumenti di tipo finanziario e/o mezzi sostitutivi in grado di evitare la commissione dei reati nelle aree a rischio reato;
- l'utilizzo di procedure aziendali formalizzate, tese a disciplinare le modalità operative corrette per assumere ed attuare decisioni nelle diverse aree aziendali sensibili;
- l'indicazione dei soggetti che intervengono a presidio di tali attività, nei ruoli auspicabilmente distinti sia di esecutori sia di controllori ai fini di una segregazione dei compiti di gestione e di controllo;
- la adozione di un sistema di deleghe e di poteri aziendali coerente con le responsabilità assegnate e che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni secondo il requisito della unicità del preposto alla funzione;
- l'individuazione di metodologie e di strumenti che assicurino un adeguato livello di monitoraggio e di controllo, sia diretto sia indiretto, essendo il primo tipo di controllo affidato agli operatori specifici di una data attività e al preposto, nonché il secondo controllo al management e all'Organismo di Vigilanza;
- la precisazione dei supporti informativi per la tracciabilità delle attività di monitoraggio e di controllo (es. schede, tabulati, rapporti ecc.);
- la definizione di un sistema sanzionatorio per coloro che violino le regole di condotta stabilite dalla Società;
- l'attuazione di un piano: 1) di formazione del personale che opera in aree sensibili, degli amministratori e dell'Organismo di Vigilanza; 2) di informazione di tutti gli altri soggetti interessati;
- la costituzione di un Organismo di Vigilanza cui viene assegnato il compito di vigilare sull'efficacia ed il corretto funzionamento del modello, sulla coerenza dello stesso con gli

	Titolo PARTE GENERALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Codice 231.Parte Generale	Indice revisione 00
		Data revisione 02/12/2025	Pagina 25 / 43

obiettivi e sul suo aggiornamento periodico.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di MDS Impianti S.r.l. è così strutturato:

Parte Generale e relativi allegati:

- **Allegato 1: tabella reati;**
- **Allegato 2: codici comportamentali;**
- **Allegato 3: sistema disciplinare ai sensi del d.lgs. 231/2001;**
- **Allegato 4: procedura Whistleblowing.**

Parte speciale e relativi allegati:

- **Allegato 1: Esiti di risk assessment e Piano di gestione del rischio;**
- **Allegato 2: Protocolli preventivi.**

3.4. CODICE ETICO E CODICI COMPORTAMENTALI

Tra i principali e più generali protocolli preventivi, la Società si è dotata di un **Codice Etico**, i cui principi sono resi effettivi attraverso l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, integrandosi con esso.

Il Codice Etico adottato dalla Società è un documento di portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia" (quali norme etiche applicate all'attività professionale), che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi Dipendenti e di tutti coloro che, anche all'esterno della Società, operano nel suo interesse o a suo vantaggio (Destinatari).

Il Codice Etico sostanzia la diligenza richiesta ai Destinatari nell'esecuzione delle prestazioni svolte nell'interesse o a vantaggio della Società.

Il Codice Etico, inoltre, rappresenta un punto di riferimento per indirizzare i comportamenti dei Destinatari e di chi opera nell'interesse o a vantaggio della Società, in mancanza di specifici Protocolli preventivi.

Infatti, individua e promuove valori morali ispiratori dell'attività della Società, il comportamento dei lavoratori e negli affari, la gestione dei conflitti di interesse ed i provvedimenti aziendali in caso di inosservanza delle norme.

La Società è impegnata nell'effettiva diffusione, al suo interno e nei confronti dei soggetti che

	Titolo PARTE GENERALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Codice 231.Parte Generale	Indice revisione 00
		Data revisione 02/12/2025	Pagina 26 / 43

con essa collaborano, delle informazioni relative alla disciplina normativa ed alle regole comportamentali e procedurali da rispettare, al fine di assicurare che l'attività d'impresa si svolga nel rispetto dei principi etici dettati dal Codice Etico.

Il Codice Etico è sottoposto periodicamente ad aggiornamento ed eventuale ampliamento sia con riferimento alle novità legislative sia per effetto delle vicende modificative dell'operatività della Società e/o della sua organizzazione interna. Il Codice Etico della Società è incluso nell'allegato 2 "Codici Comportamentali" alla Parte Generale del Modello.

La Società si è altresì dotata di ulteriori Codici Comportamentali:

- il **Codice comportamentale nei confronti della Pubblica Amministrazione** che ha lo scopo di definire le regole di condotta che indichino i comportamenti che i Destinatari devono tenere nei confronti di Pubblici Ufficiali, affinché siano prevenuti comportamenti idonei a realizzare Reati di cui al D. Lgs. 231/2001
- il **Codice Comportamentale anticorruzione** tra privati che definisce regole di condotta da rispettare nell'ambito dei rapporti con Amministratori, Sindaci, Direttori Generali, Liquidatori e Responsabili della redazione di documenti contabili o fiscali o del personale di imprese private, affinché siano prevenuti comportamenti idonei a realizzare Reati di cui al D. Lgs. 231/2001.

La violazione delle regole di condotta espresse nel Codice Etico e nei Codici Comportamentali adottati dalla Società è sanzionabile attraverso il sistema sanzionatorio e disciplinare di cui al Modello 231.

3.5. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

Ai fini dell'efficacia del presente Modello è obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza e divulgazione del contenuto del Decreto, degli obblighi derivanti dallo stesso e delle regole di condotta contenute nel presente Modello.

La Società, consapevole dell'importanza degli aspetti formativi e informativi quale Protocollo Preventivo di primario rilievo, opera al fine di garantire la conoscenza da parte del Personale sia del contenuto del Decreto e degli obblighi derivanti dal medesimo, sia del Modello.

Ai fini dell'attuazione del Modello le attività di sensibilizzazione e quelle di informazione nei confronti del personale sono gestite dalla funzione Organizzazione Risorse Umane in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e con i responsabili delle altre funzioni aziendali

	Titolo PARTE GENERALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Codice 231.Parte Generale	Indice revisione 00
		Data revisione 02/12/2025	Pagina 27 / 43

coinvolte nell'applicazione del Modello.

L'attività di formazione, sensibilizzazione e di informazione riguarda tutto il Personale, compreso il Personale Apicale, della Società.

Le attività di informazione e formazione devono essere previste e realizzate sia all'atto dell'assunzione o dell'inizio del rapporto, sia in occasione di mutamenti di funzione della persona, ovvero di modifiche del Modello o delle ulteriori circostanze di fatto o di diritto che ne determinino la necessità al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

In particolare, a seguito dell'approvazione del Modello e successivamente ad ogni aggiornamento significativo dello stesso è prevista:

- una comunicazione a tutto il Personale in forza allo stato circa l'adozione del presente documento;
- successivamente, ai nuovi assunti, la consegna di un *set* informativo, contenente i riferimenti al Modello e ai relativi Protocolli Preventivi, in conformità alle prassi aziendali adottate per altre normative, quali privacy e sicurezza delle informazioni;
- la pianificazione di una specifica attività di formazione con riferimento ai responsabili delle funzioni e dei servizi aziendali.

A tal fine la Società adotta un piano di formazione interno ed un piano di comunicazione informativa, indirizzati al personale ed ai consulenti esterni e a quanti, sulla base dei rapporti intrattenuti con la Società, possano mettere in atto comportamenti a rischio di commissione di reati ex D.Lgs. 231/2001.

La Società provvederà a rendere noto, nel corso di tali attività, che i destinatari della formazione sono tenuti a conoscere i contenuti del Modello e dell'Impegno Etico e a contribuire, in relazione al ruolo ed alle responsabilità rivestite, alla loro corretta attuazione ed a segnalare eventuali carenze.

I soggetti destinatari dei corsi di formazione sono tenuti a parteciparvi. La mancata partecipazione ai corsi di formazione senza una giusta motivazione è considerata comportamento sanzionabile.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione del personale con riferimento ai contenuti del Decreto e agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, è stata predisposta una specifica area della rete informatica aziendale dedicata all'argomento e aggiornata (nella quale sono presenti e disponibili, i documenti che costituiscono il Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società, la modulistica e gli strumenti per le segnalazioni di violazioni ed ogni altra documentazione eventualmente rilevante).

	Titolo PARTE GENERALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Codice 231.Parte Generale	Indice revisione 00
		Data revisione 02/12/2025	Pagina 28 / 43

3.5.1. Informazione ai soggetti terzi

Agli ulteriori destinatari, in particolare fornitori e consulenti sono fornite da parte delle funzioni aventi contatti istituzionali con gli stessi, sotto il coordinamento dell'Organismo di Vigilanza, apposite clausole contrattuali che informano sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del Modello e del Codice Etico, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari a tali documenti possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

Laddove possibile sono inserite nei testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze, quali clausole risolutive o diritti di recesso in caso di comportamenti contrari alle norme del Codice Etico e/o a Protocolli del Modello.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Decreto prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati ivi previsti se l'organo dirigente ha, fra l'altro *“affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo”* (“Organismo di Vigilanza” - “OdV”).

L'affidamento di detti compiti all'Organismo di Vigilanza ed, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti “apicali”, che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione.

L'art. 7, comma IV°, del Decreto ribadisce che l'efficace attuazione del modello richiede una sua verifica periodica, da parte dell'Organismo di Vigilanza a ciò deputato.

Pertanto, le attività che l'Organismo di Vigilanza sarà chiamato ad assolvere potranno così essere riassunte:

- vigilanza sull'effettività del modello attraverso la verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;
- disamina in merito all'adeguatezza del modello, ossia della sua reale capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- segnalare la necessità di aggiornamento del Modello.

I caratteri che l'Organismo di Vigilanza deve possedere al fine di poter efficacemente svolgere le attività sopra descritte possono così identificarsi:

	Titolo PARTE GENERALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Codice 231.Parte Generale	Indice revisione 00
		Data revisione 02/12/2025	Pagina 29 / 43

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

Ai fini della valutazione dei requisiti di autonomia e indipendenza, i componenti dell'Organismo di Vigilanza, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica:

1. non devono rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione della Società;
2. non devono svolgere funzioni esecutive per conto della Società;
3. non devono intrattenere significativi rapporti di affari⁴ con la Società, salvo il preesistente rapporto di lavoro subordinato, né intrattenere significativi rapporti di affari con gli amministratori muniti di deleghe (amministratori esecutivi);
4. non devono far parte del nucleo familiare degli amministratore/i esecutivi o dell'azionista o di uno degli azionisti del gruppo di controllo, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado;
5. non devono risultare titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni superiori al 5% del capitale con diritto di voto della Società, né aderire a patti parasociali aventi ad oggetto o per effetto l'esercizio del controllo sulla Società;
6. non devono essere stati condannati, ovvero essere sottoposti ad indagine, per reati di cui il Modello mira la prevenzione.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti a sottoscrivere, con cadenza annuale, una dichiarazione attestante il permanere dei requisiti di autonomia e indipendenza di cui al precedente punto e, comunque, a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione l'insorgere di eventuali condizioni ostative e conflitti di interesse.

L'Organismo di Vigilanza deve aggiornare il Consiglio di Amministrazione sull'applicazione e sull'attuazione del Modello, nonché sull'emersione di eventuali aspetti critici e sulla necessità di interventi modificativi, nonché in ipotesi di constatazione di gravi irregolarità nella gestione aziendale.

L'Organismo di Vigilanza per lo svolgimento delle attività operative sarà inoltre dotato di idonee risorse e potrà attivare, ove ritenuto necessario, specifiche risorse esterne di supporto e si potrà avvalere della collaborazione delle varie strutture aziendali.

⁴ Si considerano "significativi" i rapporti di affari che superano il 15% del volume di affari del professionista o dello studio in cui è associato.

	Titolo PARTE GENERALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Codice 231.Parte Generale	Indice revisione 00
		Data revisione 02/12/2025	Pagina 30 / 43

Il Consiglio di Amministrazione di MDS Impianti S.r.l., con la delibera di approvazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ha provveduto alla nomina di un Organismo di Vigilanza e ne ha altresì determinato la durata in carica.

In caso di scadenza del mandato, l'Organismo di Vigilanza può continuare a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino al suo rinnovo o alla nomina di un nuovo Organismo.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per tutta la durata del mandato ricevuto a prescindere dalla modifica di composizione del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato. Tale principio non si applica allorché il rinnovo del Consiglio di Amministrazione dipenda dal realizzarsi di fatti illeciti che abbiano generato (o possano generare) la responsabilità della Società, nel qual caso il neoeletto Consiglio di Amministrazione provvede a rideterminare la composizione dell'Organismo di Vigilanza.

È altresì responsabilità del Consiglio di Amministrazione valutare periodicamente l'adequatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando, mediante delibera consiliare, le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie.

Oltre che in caso di morte, decade automaticamente dalla carica l'esponente dell'Organismo di Vigilanza che:

- ricade nelle ipotesi di incompatibilità di cui ai precedenti punti;
- venga dichiarato ai sensi di legge incapace, interdetto o inabilitato;
- sia condannato ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- l'interruzione del rapporto di lavoro, laddove il componente sia anche dipendente della Società o di una Società controllata o collegata.

Il venir meno dei requisiti di eleggibilità, onorabilità e professionalità previsti per la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza comporta la decadenza automatica dalla carica stessa.

Fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, l'esponente dell'Organismo di Vigilanza non può essere revocato dal Consiglio di Amministrazione se non per giusta causa.

Sono condizioni di revoca per giusta causa:

- l'ingiustificato, mancato rispetto del piano delle attività per oltre un semestre;
- la sottoposizione del componente a procedure di interdizione o inabilitazione, o procedure concorsuali;
- l'imputazione in procedimenti penali con contestazione di reati che prevedano una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

	Titolo PARTE GENERALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Codice 231.Parte Generale	Indice revisione 00
		Data revisione 02/12/2025	Pagina 31 / 43

In caso di dimissioni o decadenza automatica dell'esponente dell'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo ne dà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, il quale prende senza indugio le decisioni del caso, nominando un nuovo componente.

È fatto obbligo all'esponente dell'Organismo di Vigilanza, di comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di nominare un nuovo Organismo.

Le regole di convocazione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza sono formulate in apposito regolamento che, nel rispetto dei principi di autonomia e indipendenza, l'OdV stesso internamente redige ed approva.

Pertanto, per conoscere gli aspetti operativi riguardanti il funzionamento e i ruoli all'interno dell'Organismo, si rimanda al Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

4.1.1. Il reporting agli Organi Sociali

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione e al Sindaco Unico in merito all'attuazione del Modello e alla rilevazione di eventuali criticità. Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione, in modo da garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

L'Organismo di Vigilanza presenta annualmente al Consiglio di Amministrazione e al Sindaco Unico il piano di attività per l'anno successivo. Il Consiglio di Amministrazione può condividere o, alternativamente, può richiedere all'OdV un'integrazione delle verifiche incluse nel piano, esclusa qualsiasi forma di limitazione o esclusione di attività previste.

L'Organismo di Vigilanza presenta con cadenza annuale al Consiglio di Amministrazione e al Sindaco Unico il rapporto consuntivo sull'attività svolta nell'anno trascorso, motivando gli scostamenti dal piano di attività preventiva.

Il reporting ha ad oggetto l'attività svolta dall'OdV e le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello.

L'Organismo di Vigilanza propone al Consiglio di Amministrazione, sulla base delle criticità riscontrate, le azioni correttive ritenute adeguate al fine di migliorare l'efficacia del Modello.

In caso di urgenza o quando richiesto da un membro, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a riferire immediatamente al Consiglio di Amministrazione ed al Sindaco Unico in merito ad eventuali criticità riscontrate.

	Titolo PARTE GENERALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Codice 231.Parte Generale	Indice revisione 00
		Data revisione 02/12/2025	Pagina 32 / 43

Gli incontri con gli Organi Sociali cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

Laddove l'OdV riferisca in una occasione per cui sia prevista la verbalizzazione nel libro dei verbali del Consiglio di Amministrazione, ovvero in quello del Sindaco Unico, l'OdV può non redigere il verbale nel proprio libro delle riunioni, ma archiviare a cura dell'OdV stesso una copia del verbale dell'Organo Sociale di riferimento.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV.

L'Organismo di Vigilanza deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti in Società per i diversi profili specifici.

4.1.2. I Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante flussi informativi da parte di Personale Apicale e sottoposto in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

I "Flussi informativi" riguardano informazioni/dati/notizie identificate dall'Organismo stesso e/o da questi richieste al Personale della Società su base periodica; tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che sono definiti dall'Organismo medesimo (*"flussi informativi"*).

La disciplina dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, con l'individuazione delle informazioni che devono essere comunicate e delle modalità di trasmissione e valutazione di tali informazioni, come detto, è definita dall'OdV nel proprio Regolamento.

Debbono, comunque, essere comunicate all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- Documentazione attinente all'approvazione del bilancio (bilancio, relazioni e note organi e funzioni societarie);
- Modifiche organigrammi e funzionigrammi aziendali;
- Modifiche sistema di deleghe e poteri;
- Nuovi prodotti e servizi;
- Verifiche ispettive di autorità pubbliche o di vigilanza (ASL, Arpa, VVdFF, Agenzia entrate, ecc.);
- Provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, Autorità Giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i Reati, avviate anche nei confronti della Società, di Personale Apicale o Sottoposto della Società, ovvero di ignoti (nel rispetto delle vigenti disposizioni privacy e di tutela del segreto istruttorio);

	Titolo PARTE GENERALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Codice 231.Parte Generale	Indice revisione 00
		Data revisione 02/12/2025	Pagina 33 / 43

- Rapporti predisposti dagli Organi Societari nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di rischio rispetto al regime di responsabilità amministrativa degli enti di cui al Decreto relativamente alla Società;
- Procedimenti disciplinari per violazione del modello, Codice Etico e/o normativa aziendale;
- Notizie relative ad emergenze in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia ambientale;
- Infortuni sui luoghi di lavoro e avvenimenti relativi;
- Incidenti ambientali e avvenimenti relativi;
- Corsi di formazione (231, igiene e sicurezza, privacy & security, ambiente, anticorruzione e altre materie di rilevanza per la prevenzione dei rischi legali);
- Eventuali deroghe a procedure, regolamenti o norme aziendali.

	PARTE GENERALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Codice	Indice revisione
		231.Parte Generale	00
		Data revisione	Pagina
		02/12/2025	34 / 43

5. IL SISTEMA DI SEGNALEZIONE IN MDS IMPIANTI S.R.L. (SISTEMA WHISTLEBLOWING)

Tutti i destinatari del Modello hanno l'obbligo di segnalare Violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

Dette segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate, effettuate in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione, e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

In particolare devono essere segnalate le seguenti circostanze ("Violazioni"):

- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del Modello di organizzazione e gestione previsti dallo stesso Decreto e adottato dalla Società che non rientrano nei numeri 2), 3), 4) e 5);
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nel relativo allegato al decreto legislativo n. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nel relativo allegato al decreto legislativo n. 24/2023 ovvero, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 2), 3) e 4).

	Titolo PARTE GENERALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Codice 231.Parte Generale	Indice revisione 00
		Data revisione 02/12/2025	Pagina 35 / 43

Le Segnalazioni possono avere ad oggetto:

- informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni commesse;
- informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse;
- elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Con specifico riferimento alle condotte di cui al numero 1) si richiamano, a titolo esemplificativo, le seguenti fattispecie:

- condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/01;
- violazioni del Modello, del Codice Etico o di Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto;
- sospetti di violazioni del Modello, del Codice Etico o di Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto;
- operazioni societarie o di business per cui si sospetta possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto.

Le Segnalazioni di Violazioni di cui al numero 1), possono essere effettuate solo tramite il canale di Segnalazione interna (vedi cap. 10.8.1.1 “Segnalazione interna”).

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle informazioni/dati/notizie valgono le seguenti prescrizioni.

5.1.1. I canali di segnalazione⁵

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle informazioni/dati/notizie valgono le seguenti prescrizioni.

Segnalazione interna

Ai sensi di legge, la Società ha attivato un proprio canale di segnalazione interna di cui al D. Lgs. n. 24/2023, che garantisce, la riservatezza dell'identità della Persona segnalante, della Persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e che garantisce l'adozione di misure tecniche e organizzative in conformità con le

⁵ Il D.lgs. 24/23 oltre ai canali di segnalazione o divulgazione indicati dalla presente procedura prevede in ogni caso la possibilità per la Persona segnalante di effettuare una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

	Titolo PARTE GENERALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Codice 231.Parte Generale	Indice revisione 00
		Data revisione 02/12/2025	Pagina 36 / 43

previsioni del decreto in parola.

La gestione delle segnalazioni è affidata all'Organismo di Vigilanza, debitamente autorizzato dalla Società al trattamento dei dati personali⁶ contenuti nelle Segnalazioni interne.

Le modalità con cui poter effettuare una Segnalazione interna di Violazioni, nonché la gestione delle stesse è disciplinata da una specifica procedura, allegato 4 "Procedura Whistleblowing" della Parte Generale del Modello, a cui si rimanda per ulteriori dettagli.

Segnalazione esterna

La Persona segnalante può altresì presentare una segnalazione esterna all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) al ricorrere delle seguenti condizioni:

- la segnalazione interna presentata secondo i termini previsti dalla presente procedura non ha avuto alcun seguito;
- la Persona segnalante ha fondati e comprovati motivi per ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero la stessa possa determinare il rischio di ritorsione;
- la Persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale di segnalazione esterno istituito dall'ANAC garantisce, alla stregua del canale interno sopramenzionato definito dalla Società, la riservatezza dell'identità della Persona segnalante, del contenuto della segnalazione, della persona segnalata e di persone eventualmente coinvolte.

Le Segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica messa a disposizione da ANAC sul proprio sito web nella sezione dedicata al "Whistleblowing". La segnalazione potrà essere realizzata anche in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale, ovvero su richiesta della Persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole; le modalità di accesso a tali canali sono specificati dall'ANAC sul proprio sito web.

Divulgazione pubblica

Alla Persona segnalante è altresì garantita la possibilità di effettuare una divulgazione pubblica in presenza di una delle seguenti condizioni:

- la Persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna e/o esterna e

⁶ L'autorizzazione si intende fornita ai sensi dell'art. 29 del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2-quaterdecies del D.lgs. 196/03.

	Titolo PARTE GENERALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Codice 231.Parte Generale	Indice revisione 00
		Data revisione 02/12/2025	Pagina 37 / 43

non è stato ricevuto riscontro nei termini previsti dalla presente procedura⁷ in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione;

- la Persona segnalante ha fondato motivo per ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la Persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

5.1.2. Tutela della Persona segnalante e applicazione delle misure di protezione

È vietata nei confronti della Persona segnalante qualsiasi forma di Ritorsione.

Ai sensi di legge, il divieto di Ritorsione e, comunque, le misure di protezione normativamente previste nei confronti della Persona segnalante, si applicano anche:

- a) ai Facilitatori;
- b) alle persone del medesimo Contesto lavorativo della Persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una Divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della Persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una Divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo Contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà della Persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo Contesto lavorativo delle già menzionate persone.

Le misure di protezione trovano applicazione quando al momento della Segnalazione (interna e/o esterna), o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della Divulgazione pubblica, la

⁷ Nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 5 e 8 del D.lgs. 24/2023 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"

	Titolo PARTE GENERALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Codice 231.Parte Generale	Indice revisione 00
		Data revisione 02/12/2025	Pagina 38 / 43

Persona segnalante:

- aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni fossero vere e afferissero a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'integrità dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza nel Contesto lavorativo;
- ha effettuato la Segnalazione (interna e/o esterna) o Divulgazione pubblica secondo quanto previsto dalla normativa alle stesse applicabile ai sensi del D. Lgs. 24/2023.

I motivi che hanno indotto la persona a Segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Le condizioni previste per la protezione si applicano anche nei casi di Segnalazione (interna e/o esterna) o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o Divulgazione pubblica anonime, se la Persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione Europea, in conformità alle condizioni di cui alla presente procedura (nonché dell'articolo 6 del D. lgs. 24/2023).

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti delle Persone segnalanti può essere comunicata all'ANAC, che a sua volta informerà l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Gli atti assunti in violazione del divieto di Ritorsione sono nulli e la Persona segnalante che sia stata licenziata a causa della Segnalazione (interna e/o esterna) di Divulgazione pubblica o di denuncia ha diritto a essere reintegrata sul posto di lavoro.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati nei confronti della Persona segnalante si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione (interna e/o esterna), della Divulgazione pubblica o della denuncia. A norma di legge, l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla Segnalazione (interna e/o esterna), alla Divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico del soggetto che li ha posti in essere (es. Datore di Lavoro).

Inoltre, in caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalla Persona segnalante se questa dimostra di aver effettuato una Segnalazione (interna e/o esterne), una Divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno ne sia conseguenza.

	Titolo PARTE GENERALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Codice 231.Parte Generale	Indice revisione 00
		Data revisione 02/12/2025	Pagina 39 / 43

5.1.3. Limitazione di responsabilità

Ai sensi di legge, non è punibile la Persona segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle Violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3 del D. lgs. 24/2023⁸, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle Violazioni che offendono la reputazione della Persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la Violazione, e la Segnalazione (interna e/o esterna), la Divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile sia stata effettuata nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023.

In tali casi, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, la Società o la Persona segnalante non incorrono in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle Informazioni sulle Violazioni o per l'accesso alle stesse.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla Segnalazione (interna e/o esterna), alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla Divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la Violazione.

⁸ L'articolo 1, comma 3 del D. lgs. 24/2023 prevede: "Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di: a) informazioni classificate; b) segreto professionale forense e medico; c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali."

	Titolo PARTE GENERALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Codice 231.Parte Generale	Indice revisione 00
		Data revisione 02/12/2025	Pagina 40 / 43

6. IL SISTEMA SANZIONATORIO

La efficace attuazione del Modello di organizzazione e gestione non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nell'architettura del D.Lgs. 231/01: costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

Il sistema disciplinare (si veda il documento **“Sistema Sanzionatorio e Disciplinare”** in Allegato 3 alla Parte Generale) deve prevedere sanzioni per ogni destinatario del Modello, in considerazione della diversa tipologia di rapporti. Il sistema così come il Modello, si rivolge, infatti, al Personale Apicale, a tutto il personale Dipendente, ai collaboratori e ai terzi che operino nell'interesse o a vantaggio della Società, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare in taluni casi e di carattere contrattuale/negoziale negli altri.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la proporzionalità della sanzione rispetto alla violazione rilevata; proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a due criteri:

- la gravità della violazione,
- la tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale.

L'applicazione del sistema sanzionatorio è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento censurato valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs 231/2001.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, il Consiglio di Amministrazione classifica le azioni degli Apicali, Sottoposti e altri soggetti terzi in:

1. comportamenti tali da ravvisare una mancata esecuzione degli ordini impartiti dalla Società sia in forma scritta che verbale, quali a titolo di esempio:
 - violazione del Codice Etico;
 - violazione delle procedure, regolamenti, istruzioni interne scritte o verbali;
 - violazione, aggiramento o disattivazione colposa di uno o più Protocolli;
2. comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti dell'autore, quale l'adozione di comportamenti di cui al precedente punto 1. diretti in modo non

	Titolo PARTE GENERALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Codice 231.Parte Generale	Indice revisione 00
		Data revisione 02/12/2025	Pagina 41 / 43

equivoco al compimento di un reato o a rappresentarne l'apparenza a danno della Società, nonché reiterate violazioni alle procedure operative aziendali;

3. comportamenti tali da provocare grave nocumento morale o materiale alla Società tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più reati, ovvero violazioni di cui ai precedenti punti 1. e 2. commessi con dolo.

Il sistema disciplinare è debitamente pubblicizzato mediante affissione in luogo accessibile ai dipendenti.

Con riguardo al Personale dipendente occorre rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'articolo 7 della legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dai CCNL, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili (che in linea di principio risultano "tipizzate" in relazione al collegamento con specificati indebiti disciplinari) sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

La Società ritiene che il sistema disciplinare correntemente applicato al suo interno, in linea con le previsioni di cui al vigente CCNL, sia munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza.

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi generali del Modello, delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e dei Protocolli Preventivi ad opera di Dipendenti non dirigenti della Società, costituiscono quindi inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

Con riferimento alle sanzioni applicabili, si precisa che esse sono adottate e applicate nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali applicabili al rapporto di lavoro. In particolare, il processo sanzionatorio e disciplinare nei confronti di tutti i destinatari del Modello è regolamentato secondo quanto previsto dalla specifica procedura aziendale, allegato 3 "Sistema Sanzionatorio e Disciplinare ex D. Lgs. 231/2001 "alla Parte Generale del Modello.

Le sanzioni sono applicate dalla funzione Risorse Umane su segnalazione motivata dell'Organismo di Vigilanza.

	Titolo PARTE GENERALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Codice 231.Parte Generale	Indice revisione 00
		Data revisione 02/12/2025	Pagina 42 / 43

7. ESTENSIONE ED APPLICAZIONE DEL MODELLO DI MDS IMPIANTI S.R.L. NELL'AMBITO DEL GRUPPO

Nel 2021 Confindustria ha pubblicato le nuove Linee Guida per l'elaborazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, aggiornando la precedente versione del 2008.

Tale revisione ha introdotto novità, in merito all'adozione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati-presupposto nel contesto dei gruppi di imprese, nonché in merito all'attività degli Organismi di Vigilanza nei gruppi di imprese.

A tale proposito si specifica che MDS Impianti S.r.l. è una società di capitale a responsabilità limitata ("SRL"), partecipata al 100% da un Socio Unico; a sua volta MDS Impianti S.r.l. possiede partecipazioni in altre società.

La Società è consapevole della rilevanza di una corretta applicazione dei principi previsti dal D. Lgs. 231/2001 all'interno dell'intero Gruppo di cui fa parte e soprattutto è consapevole del fatto che ogni società del gruppo, in quanto singolarmente destinataria dei precetti di cui al Decreto, è chiamata a svolgere autonomamente l'attività di predisposizione e revisione del proprio modello organizzativo.

MDS ha deciso di operare secondo i principi etici diretti ad improntare l'attività di tutte le Società partecipate, lo scopo sociale e la crescita delle stesse nel rispetto delle leggi vigenti nei rispettivi ordinamenti.

Il Codice Etico ha una portata generale e rappresenta uno strumento adottabile anche in via autonoma, mentre il Modello Organizzativo risponde a specifiche esigenze di prevenzione dei reati di cui al d.lgs. 231/2001.

Tuttavia, posto che il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei a prevenire i comportamenti illeciti di cui al d.lgs. 231/2001 esso acquisisce rilevanza ai fini del presente Modello e ne costituisce parte integrante.

È demandato ai Consigli di Amministrazione e agli organi di vertice delle singole Società partecipate da MDS Impianti S.r.l. di provvedere mediante apposita delibera all'adozione di un proprio Modello Organizzativo ispirandosi al contenuto del presente Modello, della documentazione allo stesso allegata, del Codice Etico, dei Protocolli di prevenzione in esso previsti, che divengono patrimonio comune di tutte le Società partecipate, sulla base dell'analisi del rischio svolta per ciascuna di esse.

MDS Impianti S.r.l. comunica poi agli organi amministrativi delle singole Società controllate, coi modi che riterrà opportuni, ogni eventuale modifica e successivo aggiornamento al presente Modello e a tutto quanto allo stesso allegato.

	Titolo PARTE GENERALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Codice 231.Parte Generale	Indice revisione 00
		Data revisione 02/12/2025	Pagina 43 / 43

Inoltre, le società appartenenti al Gruppo possono sottoporre all'OdV della Società gli eventuali aspetti problematici riscontrati nel conformare il proprio modello a quanto predisposto dalla Società.

Le risposte fornite dalla Società non sono vincolanti per la società del Gruppo ("non binding opinion"), né limitano l'autonomia delle singole società del Gruppo in merito alle scelte da adottare.

I rapporti tra gli OdV ed i CdA e/o Amministratori Unici delle singole società del Gruppo sono fondati su principi di buona fede, trasparenza, collaborazione e reciproco scambio delle informazioni nelle rispettive attività.

In particolare, tali flussi informativi si fondano su:

- la definizione delle attività programmate e compiute
- le iniziative assunte in merito all'applicazione del Decreto
- le misure di prevenzione e le misure correttive predisposte in concreto
- criticità riscontrate nell'attività di vigilanza.

In ogni caso, la Società si riserva il diritto di verificare il coordinamento dei modelli delle singole società del Gruppo a quello di MDS Impianti S.r.l. stessa.