

Matthews International S.p.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO

ex D.Lgs. 8 giugno 2001, N. 231



REV. 3 - approvata dal C.d.A. il 9 settembre 2021

INDICE

PARTE GENERALE

| | |
|---|-----------|
| DEFINIZIONI | 3 |
| 1. IL MODELLO DI MATTHEWS INTERNATIONAL S.p.A. | 4 |
| 1.1. La società Matthews International S.p.A. | 4 |
| 1.2. Le finalità del Modello | 5 |
| 1.3. I destinatari del Modello..... | 6 |
| 1.4. La struttura del documento | 6 |
| 1.5. La storia del documento | 8 |
| 1.6. Il processo di adozione del Modello | 10 |
| 1.7. Approvazione, modifiche e aggiornamenti | 14 |
| 2. IL CODICE DI CONDOTTA ED ETICA AZIENDALE | 15 |
| 3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA | 16 |
| 3.1. Nomina, composizione e requisiti dell'Organismo di Vigilanza. | 16 |
| 3.2. Cessazione dall'incarico | 17 |
| 3.3. Le funzioni e i poteri | 18 |
| 3.4. I flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza | 20 |
| 3.5. Le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza | 21 |
| 3.6. Il regolamento dell'Organismo di Vigilanza..... | 23 |
| 4. IL SISTEMA DISCIPLINARE | 24 |
| 4.1. Le condotte rilevanti..... | 24 |
| 4.2. Le sanzioni applicabili | 25 |
| 4.3. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni..... | 28 |
| 5. LA FORMAZIONE E LA COMUNICAZIONE DEL MODELLO | 30 |

DEFINIZIONI:

- Decreto o D.Lgs. 231/2001:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni e integrazioni, recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, della società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”
- la Società:** Matthews International S.p.A. che adotta il presente Modello
- Casa-madre:** Matthews International Corporation
- Modello:** Modello di Organizzazione, Gestione e di Controllo adottato ai sensi del Decreto
- OdV ¹:** l’Organismo di Vigilanza previsto dall’art. 6 del D. Lgs. 231/2001, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello
- CdA** Consiglio di Amministrazione della Società
- Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società, quale ad esempio il Direttore Generale
- Soggetti non apicali:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente
- Reati presupposto:** sono le fattispecie di reato ai quali si applica la disciplina prevista dal Decreto, anche a seguito di sue successive integrazioni o modificazioni
- Attività sensibili:** sono le attività poste in essere dalla Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al decreto
- P.A.** la Pubblica Amministrazione e, con riferimento ai reati contro la Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio
- Ente:** soggetto cui si applica il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231
- Linee Guida:** sono le “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001” predisposte da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia
- Dipendenti:** sono i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti
- Consulenti:** sono i soggetti che agiscono per nome e per conto della società in forza di un mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale
- Partner:** le controparti contrattuali con le quali la Società addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, *joint venture*, consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere, consulenza, ecc.), ove destinati a cooperare con la Società nell'ambito delle Aree a Rischio.

¹ Sigla che sta per “Organismo di Vigilanza”

1. IL MODELLO DI MATTHEWS INTERNATIONAL S.P.A.

1.1 La società Matthews International S.p.A.

La Società

Matthews International S.p.A. (di seguito anche la “Società”) è la filiale italiana del gruppo americano Matthews International Corporation (di seguito anche “gruppo Matthews”).

L’azienda opera da oltre 50 anni con il marchio “Caggiati” nel settore della produzione, lavorazione e commercializzazione al minuto e all’ingrosso di articoli in bronzo e acciaio per decorazioni funerarie, settore nel quale è leader di mercato in Italia.

Fondata nel 1959, ha sede a Colorno (PR) e dal 1° giugno 1999 fa parte del Gruppo Matthews International Corporation, con sede negli Stati Uniti. Il Gruppo è attivo in Europa (con controllate in diversi Paesi, come Italia, Germania, Regno Unito, Francia e Spagna), nel Nord America (dove è presente con proprie filiali negli Stati Uniti e in Canada) e in Medio Oriente. La Matthews International Corporation - che opera in vari settori (Bronzo, Cofani, Grafica, Brand and Merchandising Solution, Making Products, Forni Crematori) - è quotata al listino Nasdaq (codice MATW) della Borsa di New York dell’indice S&P Smallcap 600.

Il modello di governance

Il sistema di corporate governance di Matthews International S.p.A. è articolato come di seguito descritto.

L’Assemblea dei soci è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla Legge o dallo Statuto.

Matthews è una società per azioni sottoposta alla direzione e coordinamento di Matthews International Corporation.

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società e, più segnatamente, ha tutte le facoltà per l’attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali salvo quanto riservato in modo tassativo ai Soci dalla Legge o dallo Statuto.

Il Consiglio di Amministrazione di Matthews è composto da 3 (tre) membri tra cui un Presidente ed Amministratore Delegato.

Il Collegio Sindacale è composto da 3 (tre) membri effettivi e 2 (due) supplenti. Al Collegio sindacale è affidato il compito di verificare:

- l’osservanza della Legge e dell’Atto Costitutivo;
- il rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- l’adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all’affidabilità di quest’ultimo a rappresentare correttamente i fatti di gestione.

Matthews ha affidato ad un Revisore, iscritto nell’Albo dei Revisori Legali, l’incarico di revisione e controllo contabile dei conti.

Mission

Matthews ha come mission l’essere riconosciuta e percepita come leader assoluto del proprio mercato di arredi funebri; generare Valore, Positività ed Innovazione attraverso l’impegno di tutti i collaboratori, la correttezza dei comportamenti, l’eccellenza dei prodotti, la qualità del servizio. Questi fattori

costituiscono le linee guida del proprio lavoro e la base più solida per generare consenso, crescita, solidità e profitti per l'azienda, per gli azionisti e per i dipendenti.

Matthews si pone, nei confronti di un mercato sempre più esigente e competitivo, seguendo la linea dei suoi tradizionali valori di qualità, servizio, ricerca, design e sperimentazione che hanno reso accessibili ad un vasto mercato prodotti che, fino a pochi anni fa, erano appannaggio di ristrette élite.

1.2 Le finalità del Modello

In linea con le politiche e le raccomandazioni di casa-madre e sensibile all'esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità, nonché consapevole dell'importanza di assicurare condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e nelle attività aziendali a tutela della posizione e dell'immagine propria e delle aspettative di casa-madre e di tutti gli stakeholders, Matthews International S.p.A. ha stabilito di adottare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche il "Modello") previsto dal Decreto Legislativo n. 231/2001 (di seguito anche il "Decreto"), fissandone i principi di riferimento.

Nonostante l'adozione del Modello da parte delle imprese non sia obbligatoria, ma solo facoltativa, la Società ha inteso adottare ed aggiornare il Modello previsto dal Decreto anche al fine di sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e per conto della stessa, affinché osservino - nello svolgimento delle proprie attività e mansioni - comportamenti corretti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Legislatore.

Il presente Modello è stato predisposto in ottemperanza alle prescrizioni del Decreto e alle Linee Guida emanate da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia. Il Modello si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo, volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte idonee a integrare le fattispecie di reato contemplate dal Decreto. Attraverso l'individuazione delle aree di attività esposte al rischio di reato (le c.d. "attività sensibili") e la loro conseguente proceduralizzazione, la Società intende:

- da un lato, determinare una piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto di Matthews International S.p.A. di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione e la cui commissione è fortemente censurata dalla Società, in quanto sempre contraria ai suoi interessi anche quando, apparentemente, potrebbe trarne un vantaggio economico immediato;
- dall'altro, in virtù di un monitoraggio costante dell'attività, consentire di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Coerentemente con quanto appena affermato, lo scopo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è quello di:

- individuare le aree di attività a rischio reato;
- verificare e documentare le operazioni a rischio;
- individuare un organo (l'Organismo di Vigilanza) che svolga le funzioni di controllo e vigilanza previste dal Decreto;
- implementare sistemi di controllo e vigilanza a presidio delle attività sensibili ed integrare e/o colmare eventuali gap dei presidi già esistenti all'interno della Società;
- elaborare, secondo i principi dettati dal Decreto, nuove procedure di controllo per quei rischi non coperti dai sistemi di controllo e vigilanza esistenti;

- diffondere e sensibilizzare a tutti i livelli aziendali le regole di comportamento e le procedure istituite;
- ribadire che tutti i comportamenti illeciti sono condannati dalla Società in quanto contrari alle disposizioni di legge e alle prescrizioni del Codice di condotta ed etica aziendale adottato da Matthews International S.p.A.;
- consentire alla Società e conseguentemente all'Organismo di Vigilanza di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione dei reati previsti dal Decreto.

1.3 I Destinatari del Modello

Le disposizioni contenute nel presente Modello si applicano ai seguenti destinatari (nel seguito anche i "Destinatari"):

- tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società;
- i dipendenti della Società, anche se all'estero per lo svolgimento dell'attività;
- tutti quei soggetti che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori coordinati e continuativi, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, etc.

I soggetti ai quali il presente Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento ai doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con Matthews International S.p.A.

La Società comunica il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i Destinatari.

Sono altresì destinatari del Modello i consulenti, gli agenti, i legali, i procuratori e, in genere, tutti i terzi che operano su mandato o per conto della Società nell'ambito delle aree di attività individuate come "sensibili" alle fattispecie di reato previste dal Decreto, a condizione che detti soggetti siano stati invitati al rispetto del Modello attraverso la sottoscrizione di clausole nei rispettivi incarichi ovvero di dichiarazioni di impegno.

1.4 La struttura del documento

Il presente documento si compone di una "Parte Generale", di una serie di "Parti Speciali" e di alcuni "Allegati" che costituiscono a tutti gli effetti parte integrante dello stesso.

La "Parte Generale" ripercorre i principi base, gli obiettivi e l'approccio seguito nel processo di adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte della Società. Tale parte identifica, inoltre, i principi generali del sistema organizzativo e di controllo che costituiscono la base del Modello, i principi che governano il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e del sistema sanzionatorio-disciplinare a presidio delle violazioni e le modalità di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti del Modello.

Le "Parti Speciali", elaborate sulla base delle evidenze ottenute nella fase di mappatura delle aree di attività a rischio di reato, sono predisposte con riferimento ad ogni singola fattispecie di reato applicabile alla Società. Ogni "Parte Speciale" si pone come obiettivo quello di individuare i principi di comportamento che devono essere adottati dai destinatari del Modello al fine di minimizzare il rischio di commissione dei reati di cui al Decreto.

Le Parti Speciali che compongono il presente documento sono di seguito elencate:

- la prima “Parte Speciale”, denominata “Reati contro la Pubblica Amministrazione”, trova applicazione per le tipologie di reati previste dagli artt. 24 e 25 del Decreto;
- la seconda “Parte Speciale”, denominata “Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo”, riguarda i reati di cui all’art. 25-*bis* del Decreto;
- la terza “Parte Speciale”, denominata “Reati Societari”, riguarda i reati di cui all’art. 25-*ter* del Decreto;
- la quarta “Parte Speciale”, denominata “Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse in violazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro”, riguarda i reati di cui all’art. 25-*septies* del Decreto;
- la quinta “Parte Speciale”, denominata “Reati di ricettazione riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio”, riguarda i reati di cui all’art. 25-*octies* del Decreto;
- la sesta “Parte Speciale”, denominata “Reati Ambientali”, riguarda i reati di cui all’art. 25-*undecies* del Decreto;
- la settima “Parte Speciale”, denominata “Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”, riguarda i reati di cui all’art. 25-*duodecies* del Decreto.
- l’ottava “Parte Speciale”, denominata “Delitti contro la personalità individuale”, riguarda i reati di cui all’art. 25-*quinquies* del Decreto.

Costituiscono, inoltre, parte integrante del presente documento e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società i seguenti “Allegati”:

- Allegato 1: “La disciplina di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231”;
- Allegato 2: “Elenco dei reati presupposto della responsabilità amministrativa delle società e degli enti ex D.Lgs. 231/2001”;
- Allegato 3: “Codice di condotta ed etica aziendale”.

In considerazione delle attività caratteristiche di Matthews International S.p.A. e all’esito dell’analisi di Risk Assessment, la Società ha ritenuto con profilo di rischio di commissione estremamente limitato e meramente potenziale, i reati previsti dagli artt. 24 bis “Delitti informatici e trattamento illecito di dati” e 25 novies “Delitti in materia di violazione del diritto d’autore”, che pertanto non hanno richiesto la predisposizione di una Parte Speciale ad hoc.

Non si sono invece ravvisati profili di rischio rispetto alla commissione dei reati di cui agli artt. 24 ter “Delitti di criminalità organizzata”, 25 bis 1 “Delitti contro l’industria e il commercio”, 25 quater “Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico”, 25 quater 1 “Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili”, 25 sexies “Abusi di mercato”, “Reati transnazionali” introdotti dalla Legge 146/2006 e 25 decies “Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria” previsti dal D. Lgs. 231/2001, che sono pertanto stati considerati non applicabili per la Società.

Oltre a quanto precedentemente stabilito, sono parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società i documenti con le risultanze dalle attività di Risk Assessment e di Gap Analysis condotte (vedi successivo paragrafo 1.6), nonché tutte le disposizioni, i provvedimenti

interni, gli atti e le procedure aziendali che rappresentano l'attuazione del presente documento e che sono stati considerati parte integrante del sistema di controllo interno della Società nell'attività di Risk Assessment condotta. Tali documenti sono reperibili in base alle modalità previste per la loro diffusione all'interno della Società.

1.5 La storia del documento

Il presente documento - approvato dal Consiglio di Amministrazione di Matthews International S.p.A. in data 9 settembre 2021 - costituisce la Revisione n. 3 del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società, la cui prima e originaria applicazione risale al 2011.

La Revisione n. 1 del Modello

In data 13 dicembre 2013, il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato l'integrazione dell'originario Modello con l'introduzione della Parte Speciale sui "Reati Ambientali".

La Revisione n. 2 del Modello

In data 24 settembre 2015, il Modello è stato aggiornato per tenere in debita considerazione l'introduzione - tra i reati presupposto ai sensi del D.Lgs. 231/2001 - del reato di corruzione tra privati e del reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

A tal proposito, sono state effettuate le seguenti modifiche:

- integrazione della Parte Speciale sui "Reati Societari" in considerazione dell'introduzione tra gli stessi reati societari del reato di corruzione tra privati. In particolare, sono state mappate le attività sensibili e quelle strumentali alla realizzazione del reato e sono stati introdotti principi di comportamento generali e procedure specifiche ad hoc per presidiare il rischio di commissione del reato di corruzione tra privati;
- introduzione della Parte Speciale sul "Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare";
- *fine tuning* dell'intero documento (parte generale e parti speciali) per modifiche, meramente formali e non sostanziali, finalizzate principalmente a recepire le evoluzioni normative intercorse rispetto all'adozione originaria del Modello.

La Revisione n. 3 del Modello

La terza revisione del Modello è stata avviata allo scopo di recepire le novità normative introdotte nell'ambito del D.Lgs. 231/2001 nel periodo successivo alla Revisione n. 2, nonché i cambiamenti nel frattempo intercorsi nella struttura organizzativa e nel modello di business della Società. La revisione del Modello è stata, anche in questo caso, preceduta da un'approfondita attività di aggiornamento del Risk Assessment sottostante al Modello stesso, effettuato con il coinvolgimento dei referenti aziendali responsabili delle aree potenzialmente a rischio reato, che hanno espresso valutazioni di rischio, allineate e validate poi dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società.

Per quanto riguarda le novità normative introdotte nell'ambito del D.Lgs. 231/2001 nel periodo successivo alla Revisione n. 2, le valutazioni di esposizione al rischio reato fatte nell'ambito del Risk Assessment hanno portato la Società a ritenere non necessaria la previsione di parti speciali ad hoc riferite alle nuove fattispecie di reato di "Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati", previsto dall'art. 25-quaterdecies del Decreto e di "Razzismo e Xenofobia", previsto dall'art. 25-terdecies del Decreto. Con

riferimento a quest'ultimo reato, seppure la valutazione di esposizione al rischio ha portato la Società a ritenere non necessaria la predisposizione di una parte speciale ad hoc, si sottolinea l'importanza data da Matthews alla tematica relativa all'antidiscriminazione. La Società si è infatti impegnata a predisporre e diffondere all'interno dell'organizzazione regole e principi di comportamento, che vietano la discriminazione sulla base di razza, colore, religione, sesso, orientamento sessuale, identità di genere, origine nazionale, informazioni genetiche, età, disabilità, stato di veterano o qualsiasi altra classe o categoria protetta dalla legge. L'impegno contro il razzismo e la xenofobia da parte di Matthews è ampiamente trattato anche all'interno del Codice di condotta ed etica aziendale adottato dalla Società, che regola l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di tutti gli stakeholders legati da un rapporto funzionale alla Società, anche con particolare riferimento all'antidiscriminazione.

Le nuove fattispecie di reati ambientali introdotte dalla Legge del 22 maggio 2015, n. 68 ("Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente"), sono state valutate nell'ambito della preesistente Parte Speciale "Reati Ambientali", che riguarda i reati di cui all'art. 25-*undecies* del Decreto; il nuovo reato di autoriciclaggio è stato valutato nell'ambito della preesistente Parte Speciale "Reati di ricettazione riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio"; il nuovo reato di "Traffico di influenze illecite" è stato valutato nell'ambito della preesistente Parte Speciale "Reati contro la Pubblica Amministrazione"; l'innalzamento delle sanzioni pecuniarie per il delitto di corruzione tra privati nei casi previsti dall'art. 2635, comma 3 del Codice Civile e, per il delitto di istigazione alla corruzione previsto dall'art. 2635-bis, comma 1 del Codice Civile, le modifiche del reato di "False comunicazioni sociali" previsto dall'art. 2621 del Codice Civile e il reato di "Fatti di lieve entità" previsto dall'art. 2621-bis del Codice Civile, sono stati valutati nell'ambito della preesistente Parte Speciale "Reati societari"; le modifiche agli art. 453 c.p. (Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate) e 461 c.p. (Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata) sono state considerate nella Parte Speciale "Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bello e in strumenti o segni di riconoscimento"; le modifiche ai reati di Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare introdotte dalla Legge 17.10.2017 n. 161, che ha introdotto nuove fattispecie di reato previste dal Testo Unico dell'Immigrazione, modificando l'art. 25 *duodecies* del D.Lgs. 231/2001, sono state valutate nell'ambito della preesistente Parte Speciale Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

Per quanto concerne invece la nuova fattispecie di reato di "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro", le valutazioni di esposizione a rischio reato fatte nell'ambito del Risk Assessment hanno portato la Società a ritenere necessaria la previsione di una parte speciale *ad hoc* riferita alla nuova fattispecie di reato suddetta.

Sulla base degli esiti dell'attività di aggiornamento del Risk Assessment, la Società ha pertanto proceduto ad una revisione complessiva del Modello, il cui risultato è costituito dalla presente versione dello stesso (Revisione 3), che ha apportato le seguenti principali modifiche alla versione precedente:

- introduzione della Parte Speciale sui "Delitti contro la personalità individuale", che riguarda i reati di cui all'art. 25 - *quinquies* del Decreto, con specifici principi di controllo a presidio della fattispecie di reato "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro";
- aggiornamento della Parte Generale, che è stata oggetto di una complessiva rivisitazione della struttura del documento, con l'introduzione degli Allegati n. 1 ("La disciplina di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231"), n. 2 (Elenco dei reati presupposto della responsabilità amministrativa delle società e degli enti ex D.Lgs. 231/2001) e n. 3 "Codice di condotta ed etica aziendale".

- aggiornamento ed integrazione dei contenuti delle Parti Speciali preesistenti, che sono state oggetto di alcune modifiche rispetto alla Revisione 2, anche sulla base delle modifiche normative sopra citate;
- *fine tuning* dell'intero documento (Parte Generale e Parti Speciali) per modifiche, meramente formali e non sostanziali, finalizzate principalmente a recepire le evoluzioni normative intercorse rispetto all'adozione originaria del Modello.

Si precisa che la Revisione n. 3 del Modello non considera le modifiche apportate al D. Lgs. 231/2001 dal D.L. 124 del 26.10.2019, dalla L. 133 del 18.11.2019 e dal D.Lgs. 75 del 14.07.2020, che hanno introdotto nuove fattispecie di reato rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, tra cui i reati di Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.), Frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 L. 898/1986), Peculato (art. 314, comma 1 c.p.), Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.), Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.), quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea, i reati tributari e il contrabbando.

Il management della Società ha infatti in programma di effettuare la valutazione del rischio riferita ai nuovi reati rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, introdotti dai provvedimenti suddetti, in concomitanza con la revisione della validità dei protocolli del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, alla luce delle modifiche al sistema gestionale ERP utilizzato dalla Società, che avverranno nei prossimi mesi.

1.6 Il processo di adozione del Modello

L'art. 6, comma 2, del Decreto, definisce gli elementi distintivi e le caratteristiche essenziali che devono guidare l'ente nella costruzione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. In particolare, la norma richiede che l'intero processo di costruzione del Modello sia basato su un classico sistema di valutazione e gestione dei rischi (Risk Assessment e Risk Management).

La necessità di assicurare un'efficace esecuzione del progetto e l'esigenza di adottare criteri oggettivi, trasparenti e tracciabili per la costruzione del Modello hanno richiesto l'utilizzo di adeguate metodologie e di strumenti tra loro integrati. Per tale motivo l'attività posta in essere è stata improntata al rispetto delle disposizioni del Decreto e delle altre norme e regolamenti applicabili alla Società e, con riferimento agli aspetti non regolamentati, al rispetto: (a) delle linee guida emanate da Confindustria in tema di "Modelli organizzativi e di gestione"; (b) dei principi di best practice in materia di controlli (C.O.S.O. Report, Federal Sentencing Guidelines).

L'attività di Risk Assessment

Sulla base del già citato art. 6, comma 2 del Decreto, i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono rispondere all'esigenza di "*individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati*".

L'attività di individuazione degli ambiti in cui possono potenzialmente essere commessi i reati implica una valutazione dettagliata di tutte le aree aziendali volta a verificare l'astratta configurabilità delle fattispecie di reato previste dal Decreto (Risk Assessment), l'idoneità degli elementi di controllo esistenti a prevenirne la commissione (analisi del Sistema di Controllo Interno) e l'individuazione delle soluzioni e delle azioni volte al superamento o alla mitigazione di eventuali criticità individuate (Gap Analysis).

In tale ottica, ai fini della predisposizione del presente Modello si è proceduto ad una attività di analisi "preliminare" del contesto aziendale nel corso della quale si è proceduto alla raccolta della documentazione ed al reperimento delle informazioni utili ai fini della conoscenza dell'attività e del

sistema organizzativo della Società. La raccolta delle informazioni è stata svolta mediante analisi documentale, interviste e questionari somministrati ai responsabili delle diverse funzioni/attività aziendali e, comunque, al personale che è stato ritenuto utile allo scopo sulla base delle specifiche competenze.

In particolare, questa fase propedeutica alla costruzione del Modello ha consentito di ottenere informazioni quali, a titolo meramente esemplificativo: (a) il settore (con particolare riferimento al quadro normativo), le attività ed i mercati in cui opera la Società; (b) la tipologia delle relazioni e delle attività (es. commerciale, finanziaria, etc.) intrattenute con pubbliche amministrazioni, italiane o estere; (c) i sistemi regolamentari e procedurali sia del gruppo cui appartiene la Società che interni alla Società stessa (es. deleghe di funzioni, processi decisionali, procedure operative, protocolli, etc.); (d) gli eventuali casi di irregolarità avvenuti in passato.

Sulla base delle informazioni ottenute nel corso dell'analisi preliminare del contesto aziendale e avvalendosi dell'apporto determinante degli esponenti aziendali che rivestono "funzioni chiave" all'interno della Società, si è proceduto a porre in essere l'attività di mappatura delle aree a rischio e dei controlli sulle attività aziendali.

In particolare, si è proceduto a:

- a) identificare le fattispecie di reato contemplate dal D.Lgs. 231/2001 applicabili alla Società;
- b) individuare le funzioni/attività "sensibili" nel cui ambito possono potenzialmente verificarsi le occasioni per la realizzazione delle condotte illecite previste dal Decreto;
- c) identificare, con riferimento ad ogni singola area di attività individuata come a rischio di realizzazione della condotta delittuosa, le possibili modalità (occasioni) di realizzazione della stessa ed i soggetti (dipendenti e non) usualmente coinvolti;
- d) valutare, sulla base di specifiche interviste ai referenti aziendali di attività sensibili, il rischio potenziale (definito "Rischio lordo") associabile a ciascuna area di attività sensibile. Per "Rischio lordo" si intende la valutazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto prima di considerare l'effetto "mitigante" del sistema di controllo interno esistente. Si è proceduto a definire tale rischio mediante una metodologia di "Risk Assessment" che ha consentito di ponderare adeguatamente i due fattori determinanti del rischio: (1) la probabilità (indicativa del grado di possibilità di realizzazione dell'evento a rischio) e (2) l'impatto (indicativo delle possibili conseguenze della realizzazione dell'evento a rischio);
- e) analizzare il sistema organizzativo e di controllo interno esistente valutandone la "forza" (intesa come la capacità del sistema di controllo interno di minimizzare il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto), al fine di determinare il rischio residuo (definito "Rischio netto") associabile a ciascuna occasione di realizzazione della condotta. Per "Rischio netto" si intende la valutazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto dopo aver considerato la forza "mitigante" del sistema di controllo interno esistente. Si è proceduto a determinare tale rischio ponendo in essere un'analisi diretta a valutare l'adeguatezza dei presidi esistenti e la loro idoneità a ridurre il "Rischio lordo", di cui al punto precedente, ad un livello ritenuto "accettabile"².

² Nella costruzione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, il concetto di rischio "accettabile" è di fondamentale importanza. Infatti, ai fini dell'applicazione delle norme del Decreto, è importante definire una soglia che permetta di porre un limite alla quantità e qualità degli strumenti di prevenzione da introdurre per inibire la commissione del reato. In relazione al rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001, la soglia di accettabilità è rappresentata da un sistema preventivo tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente. In aggiunta, il fatto che attualmente accanto ai reati dolosi siano stati introdotti anche dei reati colposi, comporta una riconsiderazione del concetto di elusione fraudolenta e uno studio dei sistemi

In particolare, la suddetta analisi si è incentrata sulla verifica dell'adeguatezza del sistema di controllo interno sulla base dell'esistenza di:

- regole comportamentali, definite dal Codice di condotta ed etica aziendale adottato volontariamente dalla Società, con specifico riferimento alle aree di attività "sensibili";
 - protocolli, procedure e *policy* adottate volontariamente dalla Società, formalizzate al fine di regolamentare le aree di attività "sensibili";
 - poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e/o concretamente svolte. L'accertamento è stato condotto sulla base delle procure rilasciate e delle deleghe gestionali interne;
 - un'adeguata separazione delle funzioni e dei compiti (c.d. *segregation of duties*);
 - un adeguato sistema di reporting e tracciabilità delle operazioni poste in essere nel contesto delle aree di attività "sensibili" mappate;
 - una corretta formalizzazione (anche attraverso la stipula di contratti o accordi) delle attività e dei presidi di controllo posti in essere;
 - soggetti terzi all'impresa, coinvolti nella gestione delle aree di attività "sensibili".
- f) identificare eventuali criticità o aspetti di miglioramento e, di conseguenza, individuare le soluzioni e le azioni volte al superamento o alla mitigazione degli stessi. In particolare, si è proceduto a porre in essere la "Gap Analysis" volta ad individuare, con riferimento alle singole aree di attività potenzialmente a rischio reato, le opportune integrazioni ai protocolli, alle procedure ed alle regole di comportamento al fine di ottenere una maggiore aderenza ai principi espressi dal D.Lgs. n. 231/01.

Il risultato di questa attività - che costituisce la base informativa sulla quale è stato elaborato e progettato il Modello di Matthews International S.p.A. - è rappresentato in un documento di sintesi con le risultanze del Risk Assessment e della Gap Analysis, conservato agli atti dalla Società e parte integrante del presente Modello.

I principi generali del sistema organizzativo e di controllo

La Società, terminata la fase di Risk Assessment, ha provveduto alla materiale predisposizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. A tal fine, la Società ha predisposto (se non ancora esistenti) e/o adattato (se già esistenti) gli strumenti organizzativi ritenuti più opportuni allo scopo di prevenire in modo efficace i reati contemplati dal Decreto.

- In particolare, è stato aggiornato il Codice di condotta ed etica aziendale in cui sono espressi i principi etici fondamentali che costituiscono elementi essenziali e funzionali per il corretto svolgimento delle attività della Società.
- La Società ha inoltre provveduto a:

di controllo preventivi differenziato anche in relazione a questo elemento. Infatti, mentre per le condotte dolose vi è coincidenza fra il dolo del reato presupposto e la condotta, sempre dolosa, di elusione (non a caso fraudolenta), per i reati colposi l'aggiramento del Modello potrebbe in realtà coincidere con condotte caratterizzate dal punto di vista soggettivo da mera negligenza, imprudenza o imperizia. In conclusione, il sistema di controllo preventivo deve essere in grado di: (1) escludere che un qualunque soggetto operante all'interno dell'ente possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali; (2) evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore umano (dovuto anche a negligenza o imperizia) nella valutazione delle direttive aziendali.

- predisporre e revisionare i protocolli e le procedure operative a presidio delle aree individuate, a seguito della mappatura delle attività e dei controlli, come potenzialmente a rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto;
- individuare i miglioramenti da apportare al sistema di controllo interno esistente al fine di minimizzare il rischio di commissione dei reati di cui al Decreto 231/2001;
- definire i poteri, i compiti e le responsabilità dell'Organismo di Vigilanza ed i suoi rapporti con le strutture della Società;
- elaborare, coerentemente con quanto previsto dalla normativa in materia di lavoro, il sistema disciplinare interno graduato sulla base della gravità delle violazioni;
- progettare le iniziative in materia di comunicazione e di formazione etica e prevenzione dei reati di cui al Decreto.

La Società, nell'adozione del Modello di gestione e controllo previsto dal Decreto, ha inoltre provveduto alla predisposizione di un sistema organizzativo a presidio delle aree di attività "sensibili" fondato sui principi di controllo previsti dalle *best practice* ed in particolare in grado di:

- garantire integrità ed eticità nello svolgimento dell'attività, mediante la previsione di opportune regole di comportamento volte a disciplinare ogni specifica attività considerata a rischio;
- definire formalmente i compiti e le responsabilità attribuiti a ciascuna funzione aziendale coinvolta nelle attività a rischio;
- attribuire le responsabilità decisionali in modo commisurato al grado di responsabilità e autorità conferito;
- definire, assegnare e comunicare correttamente i poteri autorizzativi e di firma, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese in modo tale che a nessun soggetto siano attribuiti poteri discrezionali illimitati, anche in considerazione dei limiti fissati dal sistema di budgeting esistente;
- garantire il principio di separazione dei ruoli nella gestione dei processi, provvedendo ad articolare i processi in modo tale da evitare sovrapposizioni funzionali e la concentrazione su di una sola persona di attività che presentino un elevato grado di criticità o di rischio;
- regolamentare le attività a rischio tramite appositi protocolli, procedure e policy prevedendo, nell'ambito degli stessi, gli opportuni punti di controllo. A tal fine le procedure implementate internamente presentano le seguenti caratteristiche: (1) adeguata diffusione nell'ambito delle funzioni aziendali coinvolte nelle attività; (2) regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività; (3) chiara definizione delle responsabilità delle attività, nel rispetto del principio di separazione tra il soggetto che inizia il processo decisionale, il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla; (4) tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione); (5) oggettivazione dei processi decisionali, mediante la previsione, ove possibile, di definiti criteri e metodologie di riferimento per l'effettuazione delle scelte aziendali; (6) previsione di specifici meccanismi di controllo (quali riconciliazioni, quadrature, ecc.) tali da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti e delle informazioni scambiate nell'ambito dell'organizzazione.
- assicurare la verificabilità, la documentabilità, la coerenza di ogni operazione o transazione. A tal

fine è garantita la tracciabilità dell'attività attraverso un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli;

- assicurare la documentabilità dei controlli effettuati. A tal fine le procedure con cui vengono attuati i controlli garantiscono la possibilità di ripercorrere le attività di controllo effettuate, in modo tale da consentire la valutazione circa la coerenza delle metodologie utilizzate e la correttezza dei risultati emersi;
- garantire la presenza di appositi canali di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza, il quale può richiedere informazioni e/o incontri con i singoli responsabili di funzione e con il personale dedicato allo svolgimento delle attività rilevate come sensibili ai sensi del Decreto.

1.7 Approvazione, modifiche e aggiornamenti

I modelli di organizzazione, gestione e di controllo costituiscono, ai sensi e per gli effetti dell'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto, atti di emanazione del vertice aziendale. Pertanto, l'approvazione del presente Modello e dei suoi elementi costitutivi costituisce prerogativa e responsabilità esclusiva del Consiglio di Amministrazione della Società. La formulazione di eventuali modifiche ed integrazioni del Modello, anche su segnalazione da parte dell'Organismo di Vigilanza, è responsabilità in via esclusiva del Consiglio di Amministrazione, per quanto riguarda i seguenti elementi:

- la modifica della configurazione e dei compiti dell'Organismo di Vigilanza;
- le modifiche o integrazioni di principi del Codice di condotta ed etica aziendale;
- le modifiche o integrazioni del sistema sanzionatorio-disciplinare;
- l'adeguamento del Modello.

Una volta all'anno il CdA, tramite la relazione presentata dall'Organismo di Vigilanza, condivide con l'Organismo stesso lo stato di aggiornamento del Modello e le eventuali necessità di modifiche ed integrazioni.

La Società si impegna ad adeguare costantemente il presente Modello ai cambiamenti del contesto interno ed esterno e garantisce la sua osservanza e il suo funzionamento applicando metodologie specifiche, adottando le modalità operative ritenute ogni volta più appropriate e rispettando principi inderogabili di controllo.

2. IL CODICE DI CONDOTTA ED ETICA AZIENDALE

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 rappresenta un obiettivo del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

A tal fine, nell'ambito del progetto di adeguamento della propria struttura a quanto previsto dal Decreto, la Società ha si è dotata di un Codice di condotta ed etica aziendale che, in qualità di elemento essenziale del sistema di controllo interno³, regola l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità di tutti gli *stakeholders* legati da un rapporto funzionale alla Società.

Il Codice di condotta ed etica aziendale di Matthews International S.p.A. risponde ad una duplice funzione: da un lato, esprime i valori ed i principi etici cui la Società si ispira nell'espletamento della missione aziendale; dall'altro, individua specifiche norme comportamentali cui tutti i soggetti destinatari del Codice devono adeguarsi.

Il Codice di condotta ed etica aziendale della Società deve essere rispettato da tutti gli amministratori, i dirigenti ed i dipendenti della Società e da tutti gli altri soggetti o società che agiscono in nome e per conto della Società in Italia e in tutti gli altri Paesi nei quali la Società opera.

Le regole e gli standard interni richiamati nel Codice di condotta ed etica aziendale sono ampiamente conosciuti da tutti i dipendenti e la Società rende ancor più agevole l'accesso a tali fonti anche attraverso l'utilizzo di strumenti informatici.

Ampio spazio hanno trovato nel Codice di condotta ed etica aziendale i temi della corruzione e più in generale della necessità di adottare comportamenti etici nella conduzione del *business*.

I contenuti del Codice di condotta ed etica aziendale sono al centro di iniziative di formazione e sensibilizzazione e tutti i dipendenti si impegnano a conoscerne e applicarne le norme. Il Codice di condotta ed etica aziendale viene altresì illustrato e consegnato a tutte le persone neoassunte all'atto dell'ingresso in azienda.

È responsabilità precisa del management della Società favorire la promozione, la diffusione e l'applicazione dei contenuti in azienda da parte di tutti i dipendenti.

Il Codice di condotta ed etica aziendale è in ogni caso indicato come primaria fonte regolamentare all'interno di tutte le procedure operative emesse dall'azienda nell'ambito del sistema di controllo interno e pertanto i precetti in esso indicati devono essere intesi come parte integrante ed essenziale dell'insieme delle norme e delle procedure applicabili in ciascun settore operativo della Società.

³ Le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 inseriscono il Codice Etico tra le componenti essenziali di un sistema di controllo interno.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D. Lgs. 231/2001 all'art. 6, comma 1, lett. b) prevede, tra i presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità amministrativa conseguente alla commissione dei reati di cui al Decreto stesso, l'istituzione di un organismo interno all'Ente - c.d. Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV") - dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, che ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

3.1 Nomina, composizione e requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società, che ne stabilisce anche il Presidente. La nomina a membro dell'Organismo di Vigilanza deve essere resa nota a ciascun componente individuato e da quest'ultimo formalmente accettata. Al fine di garantire l'efficace e costante attuazione del Modello, nonché la necessaria continuità d'azione da parte dell'OdV, la durata dell'incarico è fissata in 3 anni, rinnovabili con delibera del Consiglio di Amministrazione.

La Società, al fine di ottemperare alle disposizioni del Decreto, provvede alla nomina di un Organismo di Vigilanza in forma collegiale, composto da un minimo di 2 a un massimo di 5 componenti, che può essere costituito sia da membri interni alla stessa, individuati tra quelli che personalmente o in virtù della funzione ricoperta meglio rispondono ai requisiti di seguito indicati, sia da membri esterni.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza deve avere un profilo professionale e personale che possa garantire imparzialità di giudizio, autorevolezza ed eticità della condotta. L'Organismo di Vigilanza deve essere dotato, nel suo complesso, delle seguenti competenze;

- conoscenza dell'Organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui la Società opera;
- conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
- capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale;
- conoscenza dei principi e delle tecniche proprie dell'attività di Internal Auditing;
- conoscenza delle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva".

Le figure professionali che compongono l'Organismo di Vigilanza della Società devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- *autonomia e indipendenza*: tali requisiti costituiscono elementi chiave per il successo e la credibilità dell'attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza. I membri dell'OdV non devono essere soggetti, nell'ambito dello svolgimento della propria funzione, al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria. L'Organismo è pertanto inserito in una posizione gerarchica la più elevata possibile e risponde, nello svolgimento della sua funzione, soltanto al Consiglio di Amministrazione. Al fine di garantirne la necessaria indipendenza, è poi indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello. Infine, elemento che concorre ad assicurare all'OdV la necessaria autonomia d'azione è la dotazione, da parte del CdA, di adeguati fondi finanziari (budget) per le esigenze legate al corretto svolgimento dei compiti attribuiti all'OdV stesso;

- *professionalità*: tale requisito si riferisce all'insieme delle conoscenze e delle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l'Organismo per poter svolgere l'attività che la disposizione normativa gli attribuisce. In particolare, i componenti dell'OdV devono avere conoscenze specifiche in relazione alle tecniche utili per compiere l'attività ispettiva, consulenziale, di analisi del sistema di controllo e di tipo giuridico, come chiaramente specificato nelle Linee Guida di Confindustria e come già indicato precedentemente in relazione alle competenze che l'OdV, nel suo complesso, deve necessariamente possedere;
- *continuità di azione*: l'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello, con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine. La continuità d'azione comporta che l'attività dell'OdV non si limiti ad incontri periodici dei propri membri, ma venga organizzata in modo da poter costantemente monitorare e analizzare il sistema di prevenzione dell'ente.

Con riferimento ai requisiti di eleggibilità, a tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza è richiesto, preventivamente alla nomina, di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

- essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi dell'art. 10, comma 3 della Legge 31 maggio 1965, n. 575 («Disposizioni contro la mafia»), come sostituito dall'art. 3 della Legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
- essere stati condannati, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex art. 444 ss. c.p.p. (cd. patteggiamento), anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione, per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- essere interdetti, inabilitati, falliti o essere stati condannati, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

Per garantire all'OdV la necessaria autonomia e indipendenza, i componenti dell'Organismo non devono avere rapporti di parentela con il vertice aziendale, né devono essere legati alla Società da interessi economici o da qualsiasi altra situazione di conflitto di interesse tale da inficiarne l'obiettività di giudizio. Ogni eventuale situazione di potenziale conflitto di interesse è valutata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale.

3.2 Cessazione dall'incarico

La revoca dell'Organismo di Vigilanza e di ciascun componente compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza, così come ciascun suo componente, non può essere revocato se non per giusta causa. A tale proposito, sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità di cui al precedente paragrafo;
- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza;
- l'attribuzione al componente interno dell'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, propri dell'Organismo di Vigilanza;

- un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo di Vigilanza e/o dei suoi componenti, così come definiti nel Decreto e nel Modello;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dal Decreto.

In presenza di giusta causa, il CdA revoca la nomina del membro dell'OdV non più idoneo (ovvero dell'intero Organismo di Vigilanza) e, dopo adeguata motivazione, provvede alla sua immediata sostituzione.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza potrà recedere in ogni momento dall'incarico, previo preavviso minimo di un mese con comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione.

3.3 Le funzioni e i poteri

All'Organismo di Vigilanza di Matthews International S.p.A. è affidato il compito di vigilare:

- sull'effettività del Modello: ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno della Società corrispondano alle previsioni del Modello adottato;
- sull'efficacia del Modello: ossia verificare che il Modello di organizzazione e controllo sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati previsti dal Decreto e dai successivi provvedimenti che ne modificano il campo di applicazione;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello al fine di adeguarlo ai mutamenti ambientali, normativi e alle modifiche della struttura aziendale.

Sul piano operativo è affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di:

- verificare periodicamente la mappatura delle aree a rischio reato (o "attività sensibili"), al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A tal fine, all'Organismo di Vigilanza vengono segnalate da parte del management e da parte degli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possono esporre la Società a rischio di reato;
- analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello, adoperandosi affinché lo stesso sia aggiornato laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni dell'azienda e del contesto normativo; a tale proposito si precisa che è compito dell'Organismo di Vigilanza effettuare proposte di adeguamento del Modello agli organi aziendali e di seguirne il follow-up al fine di verificare l'implementazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte, mentre la responsabilità ultima dell'adozione del Modello resta comunque in capo al Consiglio d'Amministrazione;
- effettuare periodicamente, anche ricorrendo a professionisti esterni, attività di audit finalizzate a verificare la coerenza tra le previsioni del Modello e delle procedure aziendali emanate ai sensi del Decreto e i comportamenti concretamente adottati dei destinatari del Modello stesso;
- coordinarsi con le diverse funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per uno scambio di informazioni al fine mantenere aggiornate le aree a rischio reato/sensibili per:
 - tenere sotto controllo la loro evoluzione al fine di realizzare il costante monitoraggio;
 - verificare i diversi aspetti attinenti l'attuazione del Modello (definizione di clausole standard, formazione del personale, cambiamenti normativi e organizzativi, ecc.);

- garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace siano intraprese tempestivamente;
- definire i contenuti, le modalità di trasmissione e di gestione dei flussi informativi e delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza al fine di garantire un efficace e costante monitoraggio delle aree di attività a rischio reato, coordinandosi in proposito con il management e i responsabili delle funzioni aziendali;
- promuovere, di concerto con le funzioni aziendali preposte, iniziative per la formazione e comunicazione in merito al Modello, agli standard di comportamento e alle procedure adottate ai sensi del Decreto;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione circa lo stato di attuazione e l'operatività del Modello, formulando eventuali proposte di aggiornamento dello stesso.

La struttura così identificata deve essere in grado di agire nel rispetto dell'esigenza di recepimento, verifica e attuazione dei Modelli richiesti dall'art. 6 del Decreto, ma anche, necessariamente, rispetto all'esigenza di costante monitoraggio dello stato di attuazione e della effettiva rispondenza degli stessi modelli alle esigenze di prevenzione che la legge richiede. Tale attività di costante verifica deve tendere in una duplice direzione:

- qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, è compito dell'Organismo di Vigilanza adottare tutte le iniziative necessarie per correggere questa condizione "patologica". Si tratterà, allora, a seconda dei casi e delle circostanze, di:
 - sollecitare i responsabili delle singole attività sensibili al rispetto del Modello di comportamento;
 - indicare direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie prassi di attività;
 - segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili e agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni.
- qualora, invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello emerga la necessità di adeguamento (caso in cui il Modello risulta integralmente e correttamente attuato, ma si rivela non idoneo allo scopo di evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati previsti al Decreto) sarà proprio l'Organismo in esame a doversi attivare per garantire l'aggiornamento, tempi e forme di tale adeguamento⁴.

Per lo svolgimento dei suddetti compiti, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso, presso tutte le funzioni della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo, a tutta la documentazione aziendale e ha la possibilità di acquisire dati e informazioni rilevanti dai soggetti responsabili, fermo restando il rispetto delle norme di legge in materia di trattamento dei dati personali. L'Organismo di Vigilanza può richiedere la collaborazione di tutte le strutture interne della Società ovvero ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità, nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento dei compiti affidati.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione, in quanto organo a cui rimonta la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello organizzativo, è in ogni caso chiamato a esercitare la supervisione in merito all'adeguatezza del suo intervento.

⁴ Tempi e forme naturalmente, non predeterminati, ma i tempi devono intendersi come i più solleciti possibile, e il contenuto sarà quello imposto dalle rilevazioni che hanno determinato l'esigenza di adeguamento.

L'Organismo di Vigilanza, al fine di adempiere alle funzioni ad esso assegnate in base alle disposizioni normative del Decreto 231/2001, deve essere al centro di un costante flusso di informazioni come meglio specificato nel paragrafo successivo.

3.4 I flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

I flussi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza nei confronti della Società

L'attività di reporting periodica dell'OdV prevede, con cadenza almeno annuale, la redazione di una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, in merito allo stato di attuazione del Modello e all'attività di supervisione e monitoraggio svolta dall'Organismo stesso. L'attività di reporting avrà ad oggetto, in particolare:

- la sintesi delle attività e dei controlli svolti dall'OdV durante il periodo;
- eventuali criticità o aspetti di miglioramento che si siano evidenziati nell'ambito delle attività di verifica e di vigilanza;
- le azioni correttive, necessarie o eventuali, da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello, nonché lo stato di attuazione delle azioni correttive già intraprese;
- eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento (es. introduzione di nuovi reati presupposto);
- eventuali segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino potenziali violazioni del Modello e i risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;
- le procedure disciplinari e le eventuali sanzioni applicate, intendendo unicamente quelle inerenti le attività a rischio;
- il rendiconto di eventuali spese sostenute dall'OdV nel periodo;
- qualsiasi altra informazione ritenuta utile per migliorare lo stato di attuazione del Modello e l'assunzione di decisioni da parte dell'organo amministrativo.

Oltre a quanto appena statuito, l'Organismo di Vigilanza può rivolgere comunicazioni al Consiglio d'Amministrazione in ogni circostanza in cui lo ritenga necessario o opportuno per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e per l'adempimento degli obblighi imposti dal Decreto.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio d'Amministrazione e può, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche. Gli incontri tra l'OdV e il CdA sono appositamente verbalizzati da parte dell'Organismo; lo stesso provvede a custodire copia dei verbali.

L'Organismo di Vigilanza comunica i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dalle attività scaturiscano aspetti suscettibili di miglioramento, ottenendo dagli stessi un piano di remediation, comprensivo del dettaglio delle attività da implementare, dei responsabili dell'attuazione di tali attività e delle tempistiche di implementazione previste.

I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 2, lett. d) del Decreto, impone la previsione di obblighi informativi nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso.

La previsione di flussi informativi verso l'OdV è concepita dalla Società quale strumento volto ad agevolare l'attività di vigilanza dell'OdV in merito all'efficacia e all'effettività del Modello. In particolare,

le informazioni fornite all'Organismo di Vigilanza mirano a migliorare l'attività dello stesso con riferimento alla pianificazione dei controlli da porre in essere.

L'Organismo di Vigilanza supporta la Società nell'istituzione di specifici flussi informativi periodici, individuando le informazioni/dati/notizie da comunicare, i tempi e le modalità di trasmissione e i soggetti/funzioni aziendali coinvolti.

A titolo esemplificativo, e non esaustivo, devono essere trasmesse all'OdV le informazioni relative a:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito delle attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- notizie relative a cambiamenti organizzativi, da cui possa derivare un mutamento delle aree "critiche";
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, evidenziando i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate, ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari.

3.5 Le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

Tutti i destinatari del presente Modello sono tenuti a comunicare all'Organismo di Vigilanza eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati dal Decreto o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello e al Codice di condotta ed etica aziendale.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni verso l'OdV è prevista l'istituzione, presso la Società, di appositi "canali informativi dedicati", cui tutti gli eventuali segnalanti possano facilmente accedere. La Società deve fornire adeguata comunicazione di tali canali informativi ai soggetti interessati.

Nella gestione delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza, la Società si conforma alle indicazioni previste dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante *"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"* (c.d. Whistleblowing). Tale legge ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 introducendovi, tra gli altri, il comma 2-bis, ai sensi del quale: «I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono altresì:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Al riguardo, la Società ha attivato due “canali informativi dedicati” - uno informatico e uno cartaceo - al fine di far sì che i Destinatari del presente Modello possano presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001. In particolare, la persona che intende effettuare una segnalazione all’Organismo di Vigilanza potrà utilizzare, alternativamente:

- l’indirizzo e-mail dell’attuale OdV: odvmatthews@livatinoassociati.it
- la cassetta postale fisica, presente nei due stabilimenti della Società, scrivendo all’attenzione di uno o di tutti i componenti dell’OdV stesso.

Con riferimento alla cassetta postale fisica, presente nei due stabilimenti della Società, l’Organismo di Vigilanza delega il Responsabile della funzione HR della Società, a verificare la presenza di messaggi indirizzati all’attenzione di uno o di tutti i componenti dell’OdV stesso, al suo interno. Qualora il Responsabile della funzione HR accerti la presenza di segnalazioni indirizzate all’Organismo tramite il canale suddetto, lo stesso avvertirà i componenti dell’OdV affinché questi ultimi si attivino per recuperare, nel più breve tempo possibile, i suddetti messaggi indirizzati all’Organismo di Vigilanza.

Con riferimento ai due canali informativi di cui sopra, si specifica che, in caso di variazione dell’Organismo di Vigilanza, sarà cura della Società comunicare a tutti i destinatari del Modello, con i mezzi ritenuti più idonei ed efficaci, il nuovo indirizzo di posta elettronica da utilizzare per effettuare segnalazioni all’OdV.⁵

Entrambi tali canali, accessibili solamente all’Organismo di Vigilanza, consentono di trattare le segnalazioni ricevute in maniera tale da garantire la riservatezza del segnalante, nonché dei contenuti delle segnalazioni e dell’identità dei soggetti segnalati.

Le segnalazioni da effettuare mediante tali canali devono essere chiare e circostanziate e accompagnate dal maggior numero possibile di elementi e informazioni di supporto utili alla ricostruzione dei fatti e alla loro verifica. Le segnalazioni potranno essere effettuate anche in forma anonima. Tuttavia, l’OdV si riserva di non prendere in considerazione le segnalazioni anonime che non siano adeguatamente circostanziate o comunque non siano idonee a individuare un fatto specifico suscettibile di dare avvio a una indagine.

L’Organismo di Vigilanza, oltre a garantire la riservatezza dell’identità del segnalante, adotta misure idonee a garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione. Da un punto di vista sanzionatorio, sono previste sanzioni nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante. Parimenti, sarà altresì sanzionato chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

L’Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e l’opportunità di azioni conseguenti, ascoltando, se necessario, l’autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell’eventuale decisione a non procedere.

⁵ Si specifica che la variazione dell’indirizzo e-mail a cui effettuare le segnalazioni non costituisce una modifica sostanziale del Modello che necessita una formale nuova approvazione da parte del CdA, ferma restando la necessità di diffondere in modo adeguato a tutti i destinatari del Modello il nuovo indirizzo a cui contattare l’Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza, dopo aver analizzato le segnalazioni, ove ritenuto utile e/o necessario, pianifica l'attività ispettiva da compiere, utilizzando, all'uopo, le risorse interne o, se del caso, ricorrendo all'apporto di professionalità esterne qualora gli accertamenti di carattere ispettivo richiedano delle specifiche e particolari competenze.

3.6 Il regolamento dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, ad integrazione e nel rispetto del presente Modello, si dota di un proprio Regolamento interno, che approva in autonomia dopo la sua nomina.

Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza ha lo scopo di disciplinare nel dettaglio alcuni aspetti e modalità operative connessi all'esercizio delle funzioni proprie dell'OdV (es. convocazione e costituzione delle riunioni, modalità di voto, verbalizzazione delle riunioni, modalità di pianificazione ed esecuzione delle attività di monitoraggio periodico, ecc.).

4. IL SISTEMA DISCIPLINARE

Gli artt. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, dispongono che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo può ritenersi efficacemente attuato (può quindi essere considerato come un'esimente dalla responsabilità prevista dal Decreto) solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate (di seguito il "Sistema Disciplinare").

La Società ha quindi provveduto ad introdurre un Sistema Disciplinare ai fini del D.Lgs. 231/2001, volto a sanzionare le eventuali violazioni dei principi e delle disposizioni contenute nel presente Modello, sia da parte dei dipendenti della Società - dirigenti e non - sia da parte degli amministratori, nonché da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, del Collegio Sindacale e dei terzi destinatari del Modello.

Il Sistema Disciplinare è impostato su principi di equità, coerenza, tempestività e immediatezza e l'irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti avviene nel rispetto delle disposizioni contenute nella legge 20 maggio 1970, n. 300 (cd. Statuto dei Lavoratori), che garantiscono il contraddittorio nella fase disciplinare.

Tale sistema è autonomo rispetto agli illeciti di carattere penalistico e non è sostitutivo di quanto già stabilito dalla normativa che regola il rapporto di lavoro, dallo Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970) e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti di Matthews International S.p.A.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta, i protocolli e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso.

4.1 Le condotte rilevanti

Ai fini dell'applicazione del Sistema Disciplinare costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società, in tutte le sue parti.

Inoltre, il mancato rispetto delle previsioni dell'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2008 ("Obblighi dei lavoratori"), nonché delle procedure e delle *policy* aziendali connesse alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal presente sistema disciplinare.

Nel rispetto dei principi di legalità e di proporzionalità ed equità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e delle circostanze ad essa inerenti, la Società ritiene opportuno definire il seguente elenco di possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

- 1) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle attività a rischio reato o alle attività sensibili ai sensi del Decreto, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi n. 2 e 3;
- 2) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti dal Decreto stesso;
- 3) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

Inoltre, costituisce motivo di applicazione di provvedimenti sanzionatori la violazione di quanto previsto dall'art. 6, comma 2 bis, del Decreto, in tema di segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto stesso, o di violazioni del Modello.

In particolare, sono sanzionabili disciplinarmente:

- le condotte di chi pone in essere, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate;
- i comportamenti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti (es. licenziamento, demansionamento, trasferimento ingiustificato), da parte dei lavoratori (dirigenti e subordinati) nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- le violazioni delle misure di tutela del segnalante con riferimento al diritto di riservatezza.

4.2 Le sanzioni applicabili

A fronte dell'accertamento di una delle violazioni di cui sopra, sono irrogate sanzioni disciplinari nel rispetto delle previsioni contenute al successivo paragrafo, nonché delle norme rinvenibili nella contrattazione collettiva, ove applicabile.

In ogni circostanza, l'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di equità, tempestività, immediatezza e coerenza rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito, la gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- il livello di responsabilità e autonomia dell'autore dell'illecito disciplinare;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La recidiva costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave.

L'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

Le sanzioni nei confronti degli amministratori

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel precedente paragrafo 4.1 da parte di un amministratore si applicano le seguenti sanzioni:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- la revoca dall'incarico.

In particolare:

a) per le violazioni di cui al n 1) del paragrafo 4.1, si applica la sanzione del richiamo scritto ovvero quella della diffida al rispetto delle previsioni del Modello (salvo i casi di particolare gravità in cui si rendono applicabili le sanzioni di cui al successivo punto b);

b) per le violazioni di cui al n. 2) del paragrafo 4.1, si applica la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello ovvero quella della revoca;

c) per le violazioni di cui al n. 3) del paragrafo 4.1, si applica la sanzione della revoca dall'incarico.

Qualora la violazione sia contestata ad un amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro dipendente, si applicano le sanzioni previste per i Dirigenti Apicali o per i dipendenti, di cui ai paragrafi successivi.

In tal caso, qualora sia comminata la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso, si dispone anche la revoca dell'amministratore dall'incarico.

Le sanzioni nei confronti dei dirigenti

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 4.1 da parte di un dirigente, si applicano le seguenti sanzioni (mutuate da quelle applicabili agli altri dipendenti, così come consentito dal CCNL in vigore, nonché dalle interpretazioni giurisprudenziali in materia, da quelle applicabili agli altri dipendenti), fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile:

- il richiamo verbale;
- il richiamo scritto;
- la multa, nella misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile nel caso concreto;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino alla misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile nel caso concreto;
- il licenziamento con preavviso;
- il licenziamento senza preavviso.

In particolare:

a) per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 4.1, si applica la sanzione del richiamo verbale ovvero quella del richiamo scritto (salvo i casi di particolare gravità in cui si rendono applicabili le sanzioni di cui al successivo punto b);

b) per le violazioni di cui al n. 2) del paragrafo 4.1, si applica la sanzione del richiamo scritto ovvero quella della multa (salvo i casi di particolare gravità in cui si rendono applicabili le sanzioni di cui al successivo punto c);

c) per le violazioni di cui al n. 3) del paragrafo 4.1, si applica la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, quella del licenziamento con preavviso ovvero del licenziamento senza preavviso.

Le sanzioni nei confronti dei dipendenti

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 4.1 da parte di un soggetto qualificabile come dipendente, si applicano le seguenti sanzioni in linea con il CCNL vigente:

- il richiamo verbale;
- l'ammonizione scritta;
- la multa nella misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile;

- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione nella misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile;
- il licenziamento con preavviso;
- il licenziamento senza preavviso.

In particolare:

a) per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 4.1, si applica la sanzione del richiamo verbale ovvero quella dell'ammonizione scritta (salvo i casi di particolare gravità in cui si rendono applicabili le sanzioni di cui al successivo punto b);

b) per le violazioni di cui al n. 2) del paragrafo 4.1, si applica la sanzione dell'ammonizione scritta ovvero quella della multa (salvo i casi di particolare gravità in cui si rendono applicabili le sanzioni di cui al successivo punto c);

c) per le violazioni di cui al n. 3) del paragrafo 4.1, si applica la sanzione della sospensione, quella del licenziamento con preavviso ovvero del licenziamento senza preavviso.

Ove l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione della sanzione.

Le sanzioni nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza e del Collegio Sindacale

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 4.1 da parte di un membro dell'Organismo di Vigilanza o del Collegio Sindacale, ove istituito, si applicano le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- la revoca dell'incarico.

In particolare:

a) per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 4.1, si applica la sanzione della diffida (salvo i casi di particolare gravità in cui si rendono applicabili le sanzioni di cui al successivo punto b);

b) per le violazioni di cui ai nn. 2) e 3) del paragrafo 4.1, si applica la sanzione della revoca dell'incarico.

Le sanzioni nei confronti dei terzi

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 4.1 da parte di un terzo indentificato come destinatario del Modello (si veda precedente paragrafo 1.3) si applicano le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello, pena la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società;
- la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

In particolare:

a) per le violazioni di cui ai nn. 1) e 2) del paragrafo 4.1, si applica la sanzione della diffida ovvero quella della risoluzione, a seconda della gravità della violazione;

b) per le violazioni di cui al n. 3) del paragrafo 4.1, si applica la sanzione della risoluzione.

Nel caso in cui le violazioni di cui ai nn. 1), 2) e 3) del paragrafo 4.1, siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

In ogni caso, per tutte le ipotesi sopra descritte, in ossequio a quanto previsto dall'art. 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, comma 2-*quater*, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto che segnala condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 o violazioni del Modello di organizzazione, è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del Datore di Lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

4.3 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni

L'Organismo di Vigilanza, a seguito della ricezione di segnalazioni ovvero dell'acquisizione di informazioni ottenute nel corso della propria attività di vigilanza, valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione del Modello: in caso positivo, procede sulla base di quanto previsto di seguito.

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti degli amministratori

Qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un soggetto che rivesta la carica di amministratore, non legato alla Società da rapporto di lavoro dipendente, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale una relazione contenente gli estremi della condotta, i riscontri documentali nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, provvede a determinare la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

In tutti i casi in cui è riscontrata la violazione del Modello da parte di un amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, è instaurato il procedimento previsto dai successivi paragrafi per i dirigenti ovvero per i dipendenti. Qualora all'esito di tale procedimento sia comminata la sanzione del licenziamento, il Consiglio di Amministrazione convoca senza indugio l'Assemblea dei soci per deliberare la revoca dell'amministratore dall'incarico.

L'OdV, a cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dirigenti

Qualora venga riscontrata la violazione del Modello da parte di un dirigente, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione contenente gli estremi della condotta, i riscontri documentali nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, provvede a determinare la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

L'OdV, a cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Qualora l'OdV riscontri la violazione del Modello da parte di un dipendente, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'OdV trasmette al Datore di Lavoro una relazione contenente gli estremi della condotta, i riscontri documentali nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.

Il Datore di Lavoro, sulla scorta degli elementi acquisiti, provvede a determinare la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

L'OdV, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza e del Collegio Sindacale

L'Organismo di Vigilanza, qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un membro dell'Organismo stesso e del Collegio Sindacale trasmette al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale una relazione contenente gli estremi della condotta, i riscontri documentali nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

L'OdV, a cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei terzi

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un terzo destinatario dello stesso, l'OdV trasmette all'Amministratore Delegato della Società, delegato alla gestione del rapporto contrattuale in questione, una relazione contenente gli estremi della condotta, i riscontri documentali nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.

L'Amministratore Delegato si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

L'Amministratore Delegato invia, quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata, delle previsioni del Modello oggetto di violazione nonché della sanzione applicabile.

Il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura dell'Amministratore Delegato, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

L'OdV, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione della sanzione.

5. LA FORMAZIONE E LA COMUNICAZIONE DEL MODELLO

Matthews International S.p.A. riconosce e ritiene che, ai fini dell'efficacia del presente Modello, sia necessario garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute, sia nei confronti dei dipendenti che dei soggetti esterni. Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali che rientrano nelle due categorie anzidette, sia che si tratti di risorse già presenti in Società, sia che si tratti di risorse da inserire *ex novo*.

A tal fine, la Società si impegna ad effettuare, nei confronti dei dipendenti - destinando a tal fine risorse, tanto finanziarie quanto umane - programmi di formazione ed informazione, attuati con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle aree di "attività sensibili".

La formazione del personale è, pertanto, considerata da Matthews International S.p.A. una condizione essenziale per una efficace attuazione del Modello, da effettuarsi periodicamente e con modalità che garantiscano l'obbligatoria partecipazione ai corsi, i controlli di frequenza, la possibilità di verifica del livello di apprendimento e di valutazione della qualità dei contenuti formativi.

Il sistema di informazione e formazione continua è gestito dalla funzione HR della Società, con il coordinamento e la supervisione dell'Organismo di Vigilanza.

Il presente Modello è comunicato a tutti i Destinatari attraverso una pluralità di mezzi di diffusione, tra cui la intranet aziendale per la sua conoscenza da parte del personale o dei collaboratori della Società. Matthews International S.p.A. adotta, inoltre, le misure più opportune al fine di rendere conoscibile il Modello ai soggetti non appartenenti al personale della Società, come individuati al precedente paragrafo 1.3.

Ai nuovi assunti, viene consegnata un'informativa, costituita dal Modello, con la quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Copia del documento viene conservata in una cartella informatica nel server aziendale.