

# **Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001**

Versione aggiornata a seguito di delibera del C.d.A. del 14 aprile 2025

Milano Serravalle - Milano Tangenziali S.p.A. a socio unico  
Società soggetta a direzione e coordinamento di FNM S.p.A.

P.IVA - C.F. e Reg. Impr. di Milano 00772070157  
Cap. Soc. € 93.600.000 i.v.

Via del Bosco Rinnovato 4/A  
20057 Assago (MI)  
T +39 02 575941

serravalle@pec.serravalle.it  
www.serravalle.it

**PARTE GENERALE**

Storico delle modifiche

Revisione corrente:

**9.0**

Versione	Causale	Data
1.0	Approvazione del Consiglio di Amm.ne	20 novembre 2006
2.0	Aggiornamento per adeguamento organizzativo/governance/aggiornamento rischi	15 marzo 2011
3.0	Aggiornamento ai reati di Corruzione tra privati	19 aprile 2013
4.0	Aggiornamento al reato di autoriciclaggio, ai nuovi reati ambientali, procurato ingresso illecito e favoreggiamento della permanenza clandestina, istigazione alla corruzione tra privati, reati di razzismo e xenofobia e Aggiornamento delle sanzioni previste dal d.lgs. 231/01	20 maggio 2019
5.0	Aggiornamento ai reati tributari e ai reati previsti dal D.Lgs. n. 75/2020	20 gennaio 2021
6.0	Aggiornamento paragrafo 4.1.1	26 luglio 2021
7.0	Aggiornamento a seguito dell'eliminazione della figura del Responsabile della Corruzione e della Trasparenza e del Piano Triennale Anticorruzione	27 settembre 2021

8.0	<p>Aggiornamento a seguito della modifica dei reati presupposto di cui al d.lgs. 231/01 mediante l'inserimento di:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. modifiche apportate alle disposizioni sanzionatorie dei reati <i>market abuse</i> e manipolazione di mercato;</li> <li>2. nuova rubricazione dei reati informatici con ampliamento delle condotte punibili e aggravamento delle pene edittali;</li> <li>3. dei delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;</li> <li>4. dei reati contro il patrimonio culturale e paesaggistico;</li> <li>5. del rafforzamento delle responsabilità dei preposti alla salute e sicurezza sul lavoro e introduzione degli obblighi formativi per il Datore di Lavoro;</li> <li>6. Estensione delle fattispecie colpose ai reati di ricettazione, riciclaggio, impiego e autoriciclaggio.</li> </ol>	26 gennaio 2023
9.0	<p>Aggiornamento a seguito delle seguenti modifiche normative:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. modifica dell'art. 171-ter della legge 22 aprile 1941, n. 633 (c.d. "Legge sul diritto d'autore") richiamato dall'art. 25-novies del d.lgs. 231/2001;</li> <li>2. modifica dell'art. 24 del d.lgs. 231/2001 inserendo il richiamo ai delitti di "turbata libertà degli incanti" (art. 353 c.p.) e "turbata libertà del procedimento di scelta del contraente" (art. 353-bis c.p.);</li> <li>3. modifica dell'art. 25-octies.1 del d.lgs. 231/2001 inserendo il richiamo al delitto di "trasferimento fraudolento di valori" (art. 512-bis c.p.);</li> <li>4. modifica delle fattispecie di "inquinamento ambientale" (art. 452-bis c.p.) e "disastro ambientale" (art. 452-quater c.p.) richiamate dall'art. 25-undecies del d.lgs. 231/2001;</li> <li>5. ampliamento della fattispecie di "vendita di prodotti industriali con segni mendaci" (art.</li> </ol>	14 aprile 2025

	<p>517 c.p.) richiamata dall'art. 25-bis.1 del d.lgs. 231/2001;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>6. modifica della fattispecie di "distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici" (art. 518-duodecies c.p.) richiamata dall'art. 25-septiesdecies del d.lgs. 231 del 2001;</li> <li>7. modifica di alcune fattispecie incluse tra i "Reati tributari" richiamati dall'art. 25-quinquiesdecies del d.lgs. 231/2001;</li> <li>8. modifica di alcune fattispecie incluse tra i "Delitti informatici e di trattamento illecito dei dati" richiamati dall'art. 24-bis del d.lgs. 231/2001 e introduzione del reato di c.d. "Estorsione informatica";</li> <li>9. introduzione del reato di "Indebita destinazione di denaro o cose mobili" ex art. 314-bis c.p.;</li> <li>10. abrogazione del reato di "abuso d'ufficio" ex art. 323 c.p. e modificato il reato di "traffico di influenze illecite" ex art. 346-bis c.p.;</li> <li>11. modifica dell'art. 25-sexiesdecies del d.lgs. 231/2001 "Contrabbando" anche mediante l'introduzione nel novero dei reati presupposto della responsabilità dell'ente delle fattispecie di reato in materia di accise previste dal c.d. "Testo Unico Accise";</li> <li>12. introduzione dell'art. 174-sexies della c.d. "Legge sul diritto d'autore" concernente l'omessa segnalazione all'autorità o alla polizia giudiziaria di condotte penalmente rilevanti ai sensi, in particolare, dell'articolo 615-ter o dell'articolo 640-ter c.p.;</li> <li>13. modifica dell'art. 22 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 265 richiamato dall'art. 25-duodecies del d.lgs. 231/2001 "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare".</li> </ol>	
--	--	--

## INDICE

CAPITOLO 1 - DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO .....	11
1.1 Introduzione .....	11
1.2 Natura della responsabilità .....	11
1.3 Criteri di imputazione della responsabilità .....	12
1.4 Fattispecie di reato .....	13
1.5 Il sistema sanzionatorio del Decreto.....	15
1.6 Tentativo .....	17
1.7 Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo .....	17
1.8 Vicende modificative dell'Ente.....	18
1.9 Procedimento di accertamento dell'illecito .....	21
1.10 Codici di comportamento.....	21
1.11 Sindacato di idoneità .....	22
CAPITOLO 2 - DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ .....	23
2.1 Milano Serravalle – Milano Tangenziali S.p.A. ....	23
2.2 Modello di governance di Milano Serravalle – Milano Tangenziali S.p.A.....	23
2.3 Modello di organizzazione di Milano Serravalle – Milano Tangenziali S.p.A. ....	24
2.4 Il sistema di gestione della qualità, ambiente e sicurezza e prevenzione della corruzione .....	25
2.5 Rapporti infragruppo .....	26
CAPITOLO 3 - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE.....	27
3.1 <i>Premessa</i> .....	27
3.2 Destinatari del Modello .....	27
3.3 Finalità del Modello.....	27
3.4 Il progetto di Milano Serravalle – Milano Tangenziali S.p.A. per la definizione del proprio Modello ai sensi del Decreto ed il suo aggiornamento.....	28

3.5	Il contenuto del Modello 231.....	29
3.6	Rapporto tra Modello 231 e Codice Etico e di Comportamento.....	29
3.7	Adozione, aggiornamento e integrazione del Modello 231.....	30
CAPITOLO 4 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL DECRETO.....		31
4.1	L'Organismo di Vigilanza di Milano Serravalle – Milano Tangenziali S.p.A.....	31
4.1.1	Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza.....	33
4.1.2	Revoca e cause di sospensione.....	35
4.1.3	Temporaneo impedimento.....	36
4.2	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	36
4.3	Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi.....	38
4.3.1	Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari.....	40
4.3.2	Informativa da e verso l'Organismo di Vigilanza di FNM e delle Società Controllate.....	41
CAPITOLO 5 - SISTEMA DISCIPLINARE.....		42
5.1	Funzione del sistema disciplinare.....	42
5.2	Condotte sanzionabili: categorie fondamentali.....	43
5.3	Sanzioni e misure disciplinari.....	44
5.3.1	Sanzioni nei confronti dei Dipendenti.....	44
5.3.2	Sanzioni nei confronti dei Dirigenti.....	46
5.3.3	Sanzioni nei confronti degli Amministratori.....	46
5.3.4	Sanzioni nei confronti dei Sindaci.....	46
5.3.5	Sanzioni nei confronti di collaboratori e soggetti esterni operanti su mandato della Società....	46
5.3.6	Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	47
CAPITOLO 6 - PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....		48
6.1	Premessa.....	48
6.2	<i>Dipendenti</i> .....	48
6.3	Componenti degli organi sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza della Società.....	49

6.4 Organismo di Vigilanza.....	49
6.5 Altri destinatari .....	49
CAPITOLO 7 - ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI VIGILANZA, DI AGGIORNAMENTO E DI ADEGUAMENTO DEL MODELLO .....	50
7.1 Verifiche e controlli sul Modello .....	50
7.2 Aggiornamento ed adeguamento .....	50

## Glossario

**Amministratori o Consiglieri:** i componenti del Consiglio di Amministrazione della Società.

**Attività o processi sensibili (anche "a Rischio"):** attività o processi aziendali della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di Reati Presupposto di cui al Decreto.

**Capogruppo o FNM:** FNM S.p.A.

**CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in vigore ed applicato dalla Società.

**Codice Etico e di Comportamento:** Codice Etico e di Comportamento del Gruppo FNM adottato dalla Società.

**Collaboratori:** soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, di rappresentanza commerciale ovvero altri rapporti di natura professionale a carattere non subordinato, sia continuativi sia occasionali, nonché i soggetti che, in forza di specifici mandati o procure, rappresentano la Società verso terzi.

**Comitato Segnalazioni:** il comitato responsabile della gestione delle Segnalazioni non di competenza dell'OdV, composto dal Responsabile della Direzione Legale, dal Responsabile della Direzione Internal Audit e dal Responsabile della Direzione Risorse Umane.

**Consulenti:** soggetti che in ragione delle competenze professionali prestano la propria opera intellettuale in favore e/o per conto della Società generalmente sulla base di un contratto di prestazione d'opera intellettuale.

**Decreto o Decreto 231 o d.lgs. n. 231/2001 o d.lgs. 231/2001:** il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", e successive modificazioni e integrazioni.

**Decreto Whistleblowing:** il Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, 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".

**Destinatari:** gli Amministratori, sindaci, liquidatori, dirigenti e Dipendenti nonché i Collaboratori e i clienti della Società nei casi ad essi specificamente riferiti nel Modello.

**Dipendenti:** tutti i soggetti aventi con la Società un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato.

**Incaricato di pubblico servizio:** colui che "a qualunque titolo presta un pubblico servizio", intendendosi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa (art. 358 c.p.).

**Linee Guida Confindustria:** le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e aggiornate nella loro ultima versione nel mese di giugno 2021.

**Modello 231 o Modello:** il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ed i suoi allegati, nonché tutti i documenti che ne formano parte integrante.

**Organismo di Vigilanza o Organismo o OdV:** organo della Società, previsto dall'art. 6 del Decreto, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.

**Organi Sociali:** sia il Consiglio di Amministrazione sia il Collegio Sindacale della Società.

**Organo Amministrativo o Consiglio di Amministrazione o C.d.A.:** il Consiglio di Amministrazione della Società

**Partner:** soggetti terzi che sono parti di rapporti contrattuali con la Società di medio-lungo periodo (vale a dire di durata pari o superiore a 18 mesi, tenuto conto anche di eventuali rinnovi contrattuali) quali, a titolo esemplificativo, fornitori (anche in forza di contratti di outsourcing), subappaltatori, imprese partecipanti ad eventuali associazioni temporanee di imprese con la Società, consorzi di ogni genere di cui sia parte la Società, società comuni in cui la Società sia in rapporto di controllo o collegamento ai sensi dell'art. 2359 Codice Civile (nonché i soci della Società in tali società comuni), sponsor o soggetti sponsorizzati o convenzionati (ove applicabile), o altri soggetti espressamente individuati come partner commerciali dalla Società in una o più operazioni. Per evitare dubbi, si chiarisce che i soggetti rientranti in una delle altre categorie di Destinatari (in particolare, quella di clienti, consulenti o collaboratori) non rientrano, per ciò stesso,

nella categoria dei Partner. In sede di attuazione del presente Modello ed allo scopo di renderne più agevole l'applicazione, l'Organismo di Vigilanza, a mezzo di apposite comunicazioni circolari, ha la facoltà di identificare espressamente ed in maggiore dettaglio i soggetti rientranti di volta in volta nella categoria dei Partner, anche mediante redazione di apposito elenco esemplificativo, tenendo conto delle attività in concreto esercitate dalla Società.

**P.A.**: la Pubblica Amministrazione italiana e/o estera, inclusi i relativi funzionari, gli Incaricati di pubblico servizio ed il Pubblico Ufficiale.

**Persone del Gruppo FNM**: gli Amministratori, il Top Management (ovvero l'insieme di Presidente, e figure apicali delle Società Controllate quali Presidente, Amministratore Delegato e Consigliere Delegato), i dipendenti e i membri degli organi di controllo di FNM e di ciascuna Società Controllata (inclusi i collaboratori inseriti nell'organizzazione aziendale in base a rapporti diversi dal lavoro subordinato).

**Presidente**: il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società.

**Pubblici ufficiali**: ai sensi dell'art. 357 del c.p., sono "coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi".

**Reato Presupposto o Reati presupposto o Reati**: fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal Decreto 231.

**Segnalanti**: ciascun soggetto che, ai sensi del Decreto Whistleblowing, ha il diritto di effettuare ed effettua una Segnalazione ivi inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo: (i) i Destinatari, ivi inclusi Consulenti e Partner, (ii) i soggetti che svolgono in via di fatto alle funzioni degli Esponenti Aziendali; (iii) gli azionisti della Società; (iv) i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività presso la Società; (v) i volontari o tirocinanti, retribuiti e non retribuiti; (vi) i soggetti di cui ai precedenti punti che abbiano effettuato la Segnalazione (vi.a) quando il rapporto giuridico con la Società non sia ancora iniziato, se le informazioni sulle Segnalazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; (vi.b) durante il periodo di prova; (vi.c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle Segnalazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

**Segnalazioni**: la comunicazione di informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti comportamenti, atti o omissioni lesivi dell'interesse pubblico o dell'integrità della Società così come previsti dal Decreto Whistleblowing e consistenti in particolare in: (i) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nelle lettere successive; (ii) condotte illecite rilevanti ai fini del Decreto o violazioni del Codice Etico e di Comportamento o del Modello; (iii) violazioni di disposizioni, nazionali o europee, in materia, inter alia, di 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; 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; (iv) atti o omissioni che ledono interessi finanziari dell'Unione Europea; (v) atti o omissioni riguardanti il mercato interno, comprese 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; (vi) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea indicati ai numeri (iii), (iv) e (v) di cui sopra.

**Sistema Anticorruzione MiSe**: si intende il sistema di prevenzione della corruzione adottato da Milano Serravalle – Milano Tangenziali S.p.A. certificato ai sensi della norma tecnica ISO 37001:2016 "Anti bribery management system".

**Società o MiSe o Milano Serravalle**: Milano Serravalle – Milano Tangenziali S.p.A.

**Società Controllate**: società controllate dalla Società ai sensi dell'art. 2359, commi 1 e 2, c.c..

**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 o il controllo della Società.

Soggetti Subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

Sistema Normativo Interno o Strumenti Normativi Interni: l'insieme di tutti i regolamenti, le policy, procedure, protocolli e manuali (e altri analoghi atti normativi interni) adottati da Milano Serravalle.

TUF: Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 c.d. "Testo unico della finanza" e successive modificazioni e integrazioni.

TUS: Decreto Legislativo 09 aprile 2008, n. 81 c.d. "Testo unico sulla sicurezza" e successive modificazioni e integrazioni.

## CAPITOLO 1 - DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

### 1.1 Introduzione

Con il Decreto, in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300<sup>1</sup> è stata dettata la disciplina della "responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato". In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito, anche, "Enti").

Secondo la disciplina introdotta dal Decreto, infatti, le società possono essere ritenute "responsabili" per alcuni reati commessi o tentati, anche nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o semplicemente "apicali") e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del Decreto)<sup>2</sup>.

Tale responsabilità, pur definita dal legislatore come "amministrativa", presenta i caratteri della responsabilità penale, poiché è derivante da reato, viene accertata con le garanzie del procedimento penale, e comporta l'applicazione di sanzioni particolarmente afflittive (sino all'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività).

La responsabilità dell'Ente ai sensi del Decreto è autonoma e, come tale, si aggiunge a quella penale della persona fisica che ha commesso il reato.

La responsabilità amministrativa degli Enti è, tuttavia, esclusa se gli stessi hanno, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi.

La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i Soggetti Apicali e/o i Soggetti Subordinati hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Le disposizioni previste dal Decreto non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

### 1.2 Natura della responsabilità

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto, la relazione illustrativa al medesimo Decreto sottolinea la "nascita di un *tertium genus* che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia".

---

<sup>1</sup> Il Decreto è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140, la Legge 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250.

<sup>2</sup> Art. 5, comma 1, del Decreto: "Responsabilità dell'ente – L'ente 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 dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)".

Il Decreto ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo “amministrativo” – in ossequio al dettato dell’art. 27, comma primo, della nostra Costituzione<sup>3</sup> – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”.

In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del Decreto ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l’autonomia della responsabilità dell’Ente rispetto all’accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell’ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla società.

### 1.3 Criteri di imputazione della responsabilità

La commissione di uno dei Reati presupposto costituisce solo una delle condizioni per l’applicabilità della disciplina dettata dal Decreto.

Vi sono, infatti, ulteriori condizioni che attengono alle modalità di imputazione all’Ente dell’illecito da reato e che, a seconda della loro natura, possono essere suddivise in criteri di imputazione di natura oggettiva e di natura soggettiva.

I criteri di natura oggettiva richiedono che:

- il fatto di reato sia stato commesso da parte di un soggetto funzionalmente legato all’Ente;
- il reato sia stato commesso nell’interesse o a vantaggio dell’Ente.

Gli autori del reato dal quale può derivare la responsabilità dell’Ente possono essere: a) Soggetti Apicali; b) Soggetti Subordinati.

In particolare, nella categoria dei Soggetti Apicali possono essere fatti rientrare gli amministratori, i direttori generali, i rappresentanti legali, ma anche, per esempio, i preposti a sedi secondarie, i direttori di divisione. Anche tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione della società o di sedi distaccate devono essere considerati Soggetti Apicali.

Alla categoria dei Soggetti Subordinati appartengono tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei Soggetti Apicali e che, in sostanza, eseguono nell’interesse dell’Ente le decisioni adottate dai vertici. Possono essere ricondotti a questa categoria tutti i dipendenti dell’Ente, nonché tutti coloro che agiscono in nome, per conto o nell’interesse dell’Ente, quali, a titolo di esempio, i Collaboratori e i Consulenti.

L’Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del Decreto), se le persone su indicate hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> Art. 27 comma 1 della Costituzione della Repubblica Italiana: “La responsabilità penale è personale”.

<sup>4</sup> La Relazione illustrativa al Decreto, nella parte relativa all’art. 5, comma 2, Decreto, afferma: “Il secondo comma dell’articolo 5 dello schema mutua dalla lett. e) della delega la clausola di chiusura ed esclude la responsabilità dell’ente quando le persone fisiche (siano esse apici o sottoposti) abbiano agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi. La norma stigmatizza il caso di “rottura” dello schema di immedesimazione organica; si riferisce cioè alle ipotesi in cui il reato della persona fisica non sia in alcun modo riconducibile all’ente perché non realizzato neppure in parte nell’interesse di questo. E si noti che, ove risulti per tal via la

I criteri di imputazione di natura soggettiva attengono al profilo della colpevolezza dell'Ente. La responsabilità dell'Ente sussiste se non sono stati adottati o non sono stati rispettati standard adeguati di sana gestione e di controllo attinenti alla sua organizzazione e allo svolgimento della sua attività. La colpa dell'Ente, e quindi la possibilità di muovere ad esso un addebito formale, dipende dall'accertamento di una politica di impresa non corretta o di deficit strutturali nell'organizzazione aziendale che non abbiano prevenuto la commissione di uno dei Reati presupposto.

Il Decreto esclude, infatti, la responsabilità dell'Ente, nel caso in cui, prima della commissione del reato, l'Ente si sia dotato e abbia efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi.

Il modello di organizzazione, gestione e controllo opera quale esimente sia se il Reato presupposto sia stato commesso da un Soggetto Apicale sia se sia stato commesso da un Soggetto Subordinato.

Ai sensi dell'articolo 56 del Decreto, gli Enti possono essere responsabili anche nelle ipotesi di delitto tentato, ovvero sia nel caso di realizzazione da parte della persona fisica di *"atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto"* compreso tra quelli di cui al Decreto.

L'adozione e l'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, pur non costituendo un obbligo giuridico, è quindi l'unico strumento a disposizione dell'Ente per dimostrare la propria estraneità ai fatti di reato e, in definitiva, per vedersi riconosciuta l'esenzione dalla responsabilità stabilita dal Decreto (c.d. esimente).

#### 1.4 Fattispecie di reato

In base al Decreto, l'Ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i Reati, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della Legge n. 146/2006.

Le fattispecie possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- **delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** (artt. 24 e 25 del Decreto)<sup>5</sup>;
- **reati informatici e trattamento illecito di dati** (art. 24-bis del Decreto)<sup>6</sup>;
- **delitti di criminalità organizzata** (art. 24-ter del Decreto)<sup>7</sup>;
- **reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25-bis del Decreto)<sup>8</sup>;

---

*manifesta estraneità della persona morale, il giudice non dovrà neanche verificare se la persona morale abbia per caso tratto un vantaggio (la previsione opera dunque in deroga al primo comma)."*

<sup>5</sup> Articolo 24 modificato dal Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75 e dalla Legge 9 ottobre 2023, n. 137. Articolo 25, modificato dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190, dalla Legge 9 gennaio 2019, n. 3 e dal Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75.

<sup>6</sup> Introdotti dalla Legge 18 marzo 2008, n. 48 e, da ultimo, modificati dalla Legge 28 giugno 2024, n. 90.

<sup>7</sup> Introdotti dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94 e modificati dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69.

<sup>8</sup> Introdotti dal Decreto Legge 25 settembre 2001, n. 350, modificati dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99 e da, ultimo, dal Decreto Legislativo 21 giugno 2016, n. 125.

- **delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25-bis.1 del Decreto)<sup>9</sup>;
- **reati societari** (art 25-ter del Decreto)<sup>10</sup>;
- **reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (art. 25-quater del Decreto)<sup>11</sup>;
- **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25-quater.1 del Decreto)<sup>12</sup>;
- **delitti contro la personalità individuale** (art. 25-quinquies del Decreto)<sup>13</sup>;
- **abusi di mercato** (25-sexies del Decreto)<sup>14</sup>;
- **reati transnazionali** (art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146)<sup>15</sup>;
- **reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** (art. 25-septies)<sup>16</sup>;
- **reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio**, (art. 25-octies del Decreto)<sup>17</sup>;
- **delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori**, (art. 25-octies.1 del Decreto)<sup>18</sup>;
- **delitti in materia di violazione del diritto d'autore**, (art. 25-novies del Decreto)<sup>19</sup>;
- **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-decies del Decreto)<sup>20</sup>;
- **reati ambientali**, (art. 25-undecies del Decreto)<sup>21</sup>;
- **reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-duodecies del Decreto)<sup>22</sup>;
- **reati di razzismo e xenofobia**, (art. 25-terdecies del Decreto)<sup>23</sup>;
- **frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (art. 25-quaterdecies del Decreto)<sup>24</sup>;

<sup>9</sup> Introdotti dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99.

<sup>10</sup> Introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, modificati dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262, dalla Legge 6 Novembre 2012, n. 190, dalla Legge 30 Maggio 2015, n. 69, dal Decreto Legislativo 15 Marzo 2017, n. 38 e, da ultimo, dal Decreto Legislativo 2 marzo 2023, n. 19.

<sup>11</sup> Introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7.

<sup>12</sup> Introdotti dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7.

<sup>13</sup> Introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228 e, in seguito, modificati dalla Legge 29 Ottobre 2016, n. 199.

<sup>14</sup> Introdotti dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62 e modificati dal Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 107, nonché dalla Legge 23 dicembre 2021, n. 238.

<sup>15</sup> Introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146.

<sup>16</sup> Introdotti dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123.

<sup>17</sup> Introdotti dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231 e modificati dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186 e, da ultimo dal Decreto Legislativo 8 novembre 2021, n. 195.

<sup>18</sup> Introdotti dal Decreto Legislativo 8 novembre 2021, n. 184, poi modificati dalla Legge 9 ottobre 2023, n. 137.

<sup>19</sup> Introdotti dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99.

<sup>20</sup> Introdotti dalla Legge 3 agosto 2009, n. 116.

<sup>21</sup> Introdotti dal Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121, modificati dalla Legge 22 Maggio 2015, n. 68, dal Decreto Legislativo 1 marzo 2018, n. 21 e dalla Legge 9 ottobre 2023, n. 137.

<sup>22</sup> Introdotti dal Decreto Legislativo. 16 luglio 2012, n. 109 e modificati dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161.

<sup>23</sup> Introdotti dalla Legge 20 novembre 2017, n. 167 e modificati dal Decreto Legislativo 1 marzo 2018, n. 21.

<sup>24</sup> Introdotti dalla Legge 3 maggio 2019, n. 39.

- **reati tributari** (art. 25-*quingiesdecies* del Decreto)<sup>25</sup>;
- **reati di contrabbando** (art. 25-*sexiesdecies* del Decreto)<sup>26</sup>;
- **reati contro il patrimonio culturale** (art. 25 *septiesdecies* del Decreto)<sup>27</sup>;
- **riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** (art. 25-*duodevicies* del Decreto)<sup>28</sup>.

## 1.5 Il sistema sanzionatorio del Decreto

Gli artt. 9-23 del Decreto prevedono a carico degli Enti, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, Decreto, "Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente") che, a loro volta, possono consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;

confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);

pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;

l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

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

- a) l'Ente ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il Reato è stato commesso da Soggetti Apicali o Soggetti Subordinati quando, in tale ultimo caso, la commissione del Reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

<sup>25</sup> Introdotti dal Decreto Legge 26 ottobre 2019, n. 124, convertito dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157 e modificati dal Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75 e, da ultimo, dal Decreto Legislativo 4 ottobre 2022, n. 156.

<sup>26</sup> Introdotti dal Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75 e modificati dal Decreto Legislativo 26 settembre 2024, n. 141.

<sup>27</sup> Introdotti dalla Legge 9 marzo 2022, n. 22.

<sup>28</sup> Introdotti dalla Legge 9 marzo 2022, n. 22.

b) in caso di reiterazione degli illeciti<sup>29</sup>.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, Decreto).

Le sanzioni interdittive si traducono nell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva<sup>30</sup>. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del Decreto<sup>31</sup>.

Le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia:  
risarcito il danno o lo abbia riparato;  
eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o almeno si sia adoperato in tal senso);  
messo a disposizione dell'autorità giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato;  
eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione di nuovi Reati.

La confisca consiste nell'acquisizione del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato o nell'acquisizione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato: non investe,

---

<sup>29</sup> Art. 13, comma 1, lettere a) e b) Decreto. A tale proposito, Si veda anche l'art. 20 Decreto, ai sensi del quale *“Si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva.”*

<sup>30</sup> Si veda, a tale proposito, l'art. 16 Decreto, secondo cui: *“1. Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. 2. Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. 3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17”.*

<sup>31</sup> Si veda l'art. 15 del Decreto: *“Commissario giudiziale – Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione. Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato. La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva”.*

tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del reato che può restituirsi al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna.

La pubblicazione della sentenza può, infine, essere inflitta quando all'Ente è applicata una sanzione interdittiva. È effettuata mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale e mediante pubblicazione sul sito del Ministero della Giustizia.

## 1.6 Tentativo

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 Decreto).

## 1.7 Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto fondamentale del Decreto è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo degli Enti.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da un Soggetto Apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, Decreto):

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo di vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

Nel caso di reato commesso da Soggetti Apicali, sussiste, quindi, in capo all'Ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'Ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se l'Ente riesca a dimostrare la propria estraneità ai fatti contestati al Soggetto Apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa"<sup>32</sup>.

---

<sup>32</sup> La Relazione illustrativa al Decreto si esprime, a tale proposito, in questi termini: "Ai fini della responsabilità dell'ente occorrerà, dunque, non soltanto che il reato sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo (le condizioni alle quali ciò si verifica, come si è visto, sono disciplinate dall'articolo 5); di più, il reato dovrà costituire anche espressione della politica aziendale o quanto meno derivare da una colpa di organizzazione". Ed ancora: "si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'ente [ossia la c.d. "colpa organizzativa" dell'ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società

Il legislatore ha peraltro indicato, all'art. 6, commi 2 e 2-bis del Decreto, i requisiti a cui devono rispondere i modelli di organizzazione, gestione e controllo. Segnatamente essi devono:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i Reati presupposto previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati presupposto da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

Nel caso, invece, di un reato commesso da Soggetti Subordinati, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta<sup>33</sup>.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Si assiste, nel caso di reato commesso da soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, ad un'inversione dell'onere della prova. L'accusa dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 7, comma 4, del Decreto definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

## 1.8 Vicende modificative dell'Ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'Ente anche in relazione alle vicende modificative dello stesso quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, comma 1, del Decreto, risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere

---

*a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti."*

<sup>33</sup> Art. 7, comma 1, del Decreto: "Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente – Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza".

riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di “fondo comune” concerne le associazioni non riconosciute<sup>34</sup>.

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

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

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

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

In caso di fusione, l'Ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del Decreto).

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

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo Ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

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

L'art. 31 del Decreto prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria,

---

<sup>34</sup> La disposizione in esame rende esplicita la volontà del Legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del Decreto) ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale. L'art. 8 “Autonomia della responsabilità dell'ente” del Decreto prevede “1. la responsabilità dell'ente sussiste anche quando: a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile; b) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia. 2. Salvo che la legge disponga diversamente, non si procede nei confronti dell'ente quando è concessa amnistia per un reato in relazione al quale è prevista la sua responsabilità e l'imputato ha rinunciato alla sua applicazione. 3. L'ente può rinunciare all'amnistia.”

secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 235, del Decreto, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'Ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'Ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'Ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito. L'art. 32 del Decreto consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'Ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del Decreto, in rapporto agli illeciti dell'Ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi<sup>36</sup>. Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del Decreto)<sup>37</sup>; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- (i) è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- (ii) la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

---

<sup>35</sup> Art. 11 del Decreto: “Criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria - 1. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. 2. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (...)”.

<sup>36</sup> Art. 32 Decreto: “Rilevanza della fusione o della scissione ai fini della reiterazione - 1. Nei casi di responsabilità dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione per reati commessi successivamente alla data dalla quale la fusione o la scissione ha avuto effetto, il giudice può ritenere la reiterazione, a norma dell'articolo 20, anche in rapporto a condanne pronunciate nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso per reati commessi anteriormente a tale data. 2. A tale fine, il giudice tiene conto della natura delle violazioni e dell'attività nell'ambito della quale sono state commesse nonché delle caratteristiche della fusione o della scissione. 3. Rispetto agli enti beneficiari della scissione, la reiterazione può essere ritenuta, a norma dei commi 1 e 2, solo se ad essi è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato per cui è stata pronunciata condanna nei confronti dell'ente scisso”. La Relazione illustrativa al Decreto chiarisce che “La reiterazione, in tal caso, non opera peraltro automaticamente, ma forma oggetto di valutazione discrezionale da parte del giudice, in rapporto alle concrete circostanze. Nei confronti degli enti beneficiari della scissione, essa può essere inoltre ravvisata solo quando si tratti di ente cui è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il precedente reato”.

<sup>37</sup> Art. 33 del Decreto: “Cessione di azienda. - 1. Nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e nei limiti del valore dell'azienda, al pagamento della sanzione pecuniaria. 2. L'obbligazione del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali egli era comunque a conoscenza. 3. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nel caso di conferimento di azienda”. Sul punto la Relazione illustrativa al Decreto chiarisce: “Si intende come anche tali operazioni siano suscettive di prestarsi a manovre elusive della responsabilità: e, pur tuttavia, maggiormente pregnanti risultano, rispetto ad esse, le contrapposte esigenze di tutela dell'affidamento e della sicurezza del traffico giuridico, essendosi al cospetto di ipotesi di successione a titolo particolare che lasciano inalterata l'identità (e la responsabilità) del cedente o del conferente”.

Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

## 1.9 Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del Decreto prevede "La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende".

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

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

## 1.10 Codici di comportamento

Il Decreto prevede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto.

Le Linee Guida Confindustria hanno costituito quindi il punto di partenza del Modello. Il Modello è stato dunque redatto secondo quanto indicato al capitolo 3.

Le componenti del presente Modello sono:

Codice Etico e di Comportamento del Gruppo FNM, adottato a seguito di delibera del Consiglio di Amministrazione in data 20 dicembre 2021 e 19 marzo 2025; e

- sistema organizzativo;
- specifiche procedure;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistema di controllo di gestione;

---

<sup>38</sup> Art. 38, comma 2, Decreto: "Si procede separatamente per l'illecito amministrativo dell'ente soltanto quando: a) è stata ordinata la sospensione del procedimento ai sensi dell'articolo 71 del codice di procedura penale [sospensione del procedimento per l'incapacità dell'imputato, N.d.R.]; b) il procedimento è stato definito con il giudizio abbreviato o con l'applicazione della pena ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale [applicazione della pena su richiesta, N.d.R.], ovvero è stato emesso il decreto penale di condanna; c) l'osservanza delle disposizioni processuali lo rende necessario." Per completezza, si richiama inoltre l'art. 37 del Decreto, ai sensi del quale "Non si procede all'accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente quando l'azione penale non può essere iniziata o proseguita nei confronti dell'autore del reato per la mancanza di una condizione di procedibilità" (vale a dire quelle previste dal Titolo III del Libro V c.p.p.: querela, istanza di procedimento, richiesta di procedimento o autorizzazione a procedere, di cui, rispettivamente, agli artt. 336, 341, 342, 343 c.p.p.).

- comunicazione al personale e sua formazione.

Tutte le componenti del sistema di controllo sono integrate organicamente nel Modello, nel rispetto dei seguenti principi fondamentali:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione / transazione / azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (cd. “segregation of duties”), in ragione del quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo e può essere destinatario poteri illimitati, attraverso la chiara definizione e diffusione dei poteri autorizzativi e di firma in coerenza con le responsabilità organizzative assegnate;
- documentazione dei controlli, anche di supervisione.

I principi etici ritenuti rilevanti da Milano Serravalle sono raccolti ed esposti nel Codice Etico e di Comportamento adottato da MiSe.

Il Modello e l'allegato Codice Etico e di Comportamento sono presidiati da un sistema sanzionatorio appositamente predisposto (rif. Capitolo 5) per la repressione di comportamenti potenzialmente lesivi delle norme comportamentali previste nell'uno e nell'altro documento.

### 1.11 Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità delle società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

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

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello di organizzazione, gestione e controllo a prevenire i Reati è condotto secondo il criterio della c.d. “prognosi postuma”.

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato. In altre parole, va giudicato “idoneo a prevenire i reati” il modello di organizzazione, gestione e controllo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

## CAPITOLO 2 - DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ

### 2.1 Milano Serravalle – Milano Tangenziali S.p.A.

Milano Serravalle - Milano Tangenziali S.p.A. gestisce una rete infrastrutturale al servizio del territorio milanese e lombardo, perno di uno dei principali network europei.

La Società, costituita nel 1951, è concessionaria fino al 2028 della A7 da Milano a Serravalle Scrivia e delle tre tangenziali milanesi (Ovest, Est, Nord). Gestisce, inoltre, la tangenziale ovest di Pavia e il raccordo Bereguardo-Pavia. In totale, Milano Serravalle cura circa 180 chilometri di autostrade su cui viaggiano ogni giorno centinaia di migliaia di utenti.

A far data dal 26 febbraio 2021, a seguito dell'acquisizione da parte di FNM, Milano Serravalle è entrata a far parte del Gruppo FNM quale società controllata al 100% e soggetta alla direzione e coordinamento della stessa.

La Società inoltre può costruire e gestire infrastrutture di trasporto limitrofe alla rete autostradale, infrastrutture di sosta ed intermodali nonché le relative adduzioni.

La mission di Milano Serravalle si concretizza nel perseguimento delle seguenti finalità chiave:

- essere protagonista attiva nelle iniziative strategiche relative alla viabilità lombarda;
- mettere al centro il cliente-utente (anticipare e soddisfare le esigenze dei clienti-utenti in termini di mobilità, sicurezza, comfort e servizi accessori);
- garantire ai dipendenti condizioni di sviluppo e crescita professionale attraverso una formazione mirata, nel rispetto delle eguali opportunità e delle normative vigenti;
- perseguire nell'esecuzione delle proprie attività il costante potenziamento delle infrastrutture, aumentando il livello qualitativo della rete gestita, migliorandone i servizi accessori.

### 2.2 Modello di governance di Milano Serravalle – Milano Tangenziali S.p.A.

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, composto da tre o cinque Amministratori, nominati in conformità alle disposizioni dello Statuto<sup>39</sup>. L'Assemblea determina, inoltre, la durata e il compenso dell'Organo Amministrativo, nei limiti fissati dallo statuto e dalla legge, e, in caso di Consiglio di Amministrazione, il numero dei componenti e procede alla loro nomina sulla base delle norme indicate in Statuto.

Il Consiglio di Amministrazione può nominare un solo Amministratore Delegato, attribuendo al medesimo deleghe di poteri di natura operativa, tecnica, amministrativa e finanziaria, fermi i limiti di cui all'art. 2381 del Codice Civile, ed escluse altresì le attività per le quali il presente statuto prevede la preventiva autorizzazione assembleare.

È fatta salva l'attribuzione di deleghe al Presidente del Consiglio di Amministrazione ove preventivamente autorizzata dall'Assemblea.

Il Consiglio può nominare un Direttore Generale e un Vice Presidente, determinandone i compiti.

La firma e la rappresentanza della Società di fronte a terzi ed in giudizio spettano al Presidente/Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione nonché agli altri soggetti previsti dallo Statuto vigente.<sup>40</sup>

La Società è dotata di un sistema di procure e deleghe definito e formalizzato. In particolare, l'attribuzione dei poteri e delle responsabilità è formalizzata in un sistema di deleghe e procure. Per "delega" si intende l'atto interno di attribuzione di funzioni, compiti e responsabilità. Per "procura" si intende il negozio giuridico unilaterale in cui sono espressamente indicati i poteri di firma attribuiti a ciascun soggetto.

Al fine di assicurare l'efficace svolgimento delle proprie attività operative, la Società ha conferito – e potrà ulteriormente conferire – ad alcuni soggetti specifici poteri autorizzativi, così come procure per l'esercizio di poteri delegati.

La nomina dei procuratori avviene mediante conferimento di procura da parte del Presidente/Vice Presidente o dell'Amministratore Delegato sulla base dei rispettivi poteri.

Tutte le deleghe consentono di individuare in maniera chiara e precisa le attività svolte da ciascun procuratore e risultano coerenti con la posizione che tali soggetti ricoprono all'interno della struttura organizzativa. Le deleghe sono rilasciate nel rispetto del principio della segregazione delle funzioni; non si ravvisano infatti, sovrapposizioni oggettive di poteri non cumulabili: ciò assicura una riduzione del rischio di commissione di fattispecie penalmente rilevanti.

Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo, e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento. Il Collegio Sindacale, nominato dall'Assemblea, si compone da un numero di tre membri effettivi e due supplenti, operanti ai sensi di legge.

Il Presidente/Vice Presidente e gli organi delegati curano che l'assetto organizzativo, amministrativo e contabile sia adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa e riferiscono al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale sul generale andamento della gestione e sulla sua prevedibile evoluzione nonché sulle operazioni di maggior rilievo, per le loro dimensioni o caratteristiche, effettuate dalla Società.

Il controllo contabile sulla Società è esercitato da una società di revisione iscritta nel registro dei revisori contabili<sup>41</sup>.

### **2.3 Modello di organizzazione di Milano Serravalle – Milano Tangenziali S.p.A.**

La struttura organizzativa della Società è orientata a garantire, da un lato, la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo, dall'altro, la massima efficienza possibile di tutta l'organizzazione, al fine del raggiungimento degli obiettivi prefissati.

La struttura organizzativa aziendale è improntata in modo da definire in maniera precisa le competenze di ciascuna Area aziendale e delle connesse responsabilità ed è articolata in Direzioni/Aree/Servizi/Uffici.

---

<sup>40</sup> Art. 17 dello Statuto di Milano Serravalle – Milano Tangenziali S.p.A.

<sup>41</sup> Art. 20 dello Statuto di Milano Serravalle – Milano Tangenziali S.p.A.

Il Consiglio d'Amministrazione si avvale di un servizio di Internal Audit, funzionalmente indipendente e a suo diretto riporto. Inoltre ha nominato un Presidente, un Vice Presidente e un Amministratore Delegato.

Per maggiori dettagli si rimanda all'“Organigramma aziendale”, di volta in volta pubblicato sul sito istituzionale di Milano Serravalle. Gli strumenti di governo che garantiscono il funzionamento di MiSe, sviluppati internamente possono essere così riassunti:

- statuto – strumento che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione;
- sistema delle deleghe e delle procure – strumento che stabilisce, mediante l'assegnazione di specifiche procure, i poteri per rappresentare o impegnare la Società e, attraverso le deleghe, le responsabilità. Per quanto di rilevanza ai fini del Decreto la Società provvede ad aggiornare il sistema di deleghe e procure a seguito di modifiche e/o integrazioni delle deleghe dei poteri; ii) valutare periodicamente la possibilità di rivedere il sistema istituendo, in taluni casi, firme abbinata di due procuratori o in abbinata con un Dirigente/funziionario della Società al fine di un ulteriore rafforzamento del sistema dei controlli; iii) implementare e mantenere un flusso informativo formalizzato verso tutte le funzioni, al fine di garantire la tempestiva comunicazione dei poteri e dei relativi cambiamenti. Tale flusso è rivolto, laddove necessario, anche a soggetti terzi quali ad esempio gli istituti di credito;
- organigramma e Ordini di Servizio – strumenti atti a definire e comunicare la struttura organizzativa della Società, la ripartizione delle fondamentali responsabilità e l'individuazione dei soggetti cui dette responsabilità sono affidate;
- contratti di service – contratti che regolano formalmente le prestazioni di servizi intercompany definendo, tra l'altro, l'oggetto delle prestazioni erogate dalla Società e i relativi corrispettivi.
- sistema di Procedure – sistema normativo interno volto a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti della Società;
- Codice Etico e di Comportamento – documento che esplicita i principi etici e comportamentali che MiSe riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società. È composto da due sezioni:
  - Sezione I, “Carta dei Valori e dei Principi”, in cui sono espressi i valori e i principi cui MiSe intende conformarsi: i “Destinatari” delle disposizioni del Codice Etico devono considerarla come una “bussola” che consente loro di orientarsi correttamente nell'esercizio delle proprie attività;
  - Sezione II, “Codice di Comportamento, individua regole di comportamento più specifiche, che devono essere rispettate da tutti i “Destinatari delle disposizioni del Codice Etico”
- Sistema Anticorruzione – il sistema finalizzato a vietare e prevenire qualsiasi condotta corruttiva;
- **Politica Anticorruzione FNM o Politica Anticorruzione o Politica** – documento che fornisce a tutte le Persone del Gruppo FNM e a tutti coloro che operano per conto o nell'interesse di società del Gruppo FNM i principi e le regole da seguire per garantire il rispetto delle leggi anticorruzione e la cultura dell'integrità e per soddisfare gli obiettivi e gli scopi del Sistema Anticorruzione FNM. In particolare, la Politica prevede regole di comportamento, misure di prevenzione del rischio di commissione di fatti di corruzione e controlli volti ad assicurare il presidio delle attività, dei processi aziendali e dei rapporti con le terze parti identificati come a rischio di corruzione nell'operatività del Gruppo FNM.

## 2.4 Il sistema di gestione della qualità, ambiente e sicurezza e prevenzione della corruzione

Nell'ambito del miglioramento dei propri processi, la Società si è dotata, di un Sistema di Gestione per la Qualità, di un Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza e di un sistema di gestione delle attività ambientali, nonché di un sistema di gestione per la prevenzione e il contrasto alla corruzione. I predetti sistemi

di gestione sono certificati da enti terzi riconosciuti secondo, rispettivamente, le norme (i) UNI EN ISO 9001:2015; (ii) UNI EN ISO 14001:2015; (iii) UNI EN ISO 45001:2023; e (iv) ISO 37001:2016.

L'ottenimento e il costante mantenimento delle certificazioni sopra citate sono considerati dalla Società obiettivi strategici, in quanto attività idonee non solo alla miglior efficienza dell'organizzazione aziendale ma altresì alla prevenzione dei Reati presupposto.

## **2.5 Rapporti infragruppo**

FNM esercita attività di direzione e coordinamento ai sensi dell'art. 2497 e ss. c.c. nei confronti di alcune delle Società Controllate, ivi inclusa MiSe, ai sensi di quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti e dagli accordi societari con i Partner.

Nell'ambito dell'attività di direzione e coordinamento, FNM, quale holding al vertice del Gruppo, valorizza il principio dell'autonomia giuridica e decisionale delle controllate, anche tenuto conto del fatto che l'attuale assetto organizzativo del Gruppo distingue chiaramente tra competenze e attività proprie delle diverse Società Controllate, affinché ciascuna sia focalizzata su uno specifico settore di operatività.

FNM svolge il ruolo di Capogruppo accentrando funzioni di supporto/staff o di business delle società sottoposte a direzione e coordinamento così da garantirne il coordinamento, in ottica di razionalizzazione e ottimizzazione delle risorse, operando sempre nell'interesse del gruppo.

MiSe, a sua volta, controlla al 100% Milano Serravalle Engineering S.r.l. che si occupa di attività di progettazione (stradale e strutturale), ispezioni e manutenzione di ponti e opere d'arte, direzione lavori, coordinamento della sicurezza in fase di progettazione ed esecuzione lavori. MiSe, accentra funzioni di supporto/staff o di business di Milano Serravalle Engineering S.r.l. sottoposta a direzione e coordinamento così da garantirne il coordinamento, in ottica di razionalizzazione e ottimizzazione delle risorse, operando sempre nell'interesse del gruppo.

## CAPITOLO 3 - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

### 3.1 Premessa

L'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione delle tipologie di reato incluse nel Decreto, è un atto di responsabilità sociale da parte della Società dal quale scaturiscono benefici per tutti gli *stakeholders*: manager, dipendenti, creditori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alle sorti dell'impresa.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando i già elevati *standard* di comportamento adottati dalla Società assolvono una funzione normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati ad operare in favore della Società in conformità ai suddetti principi etici e *standard* di comportamento.

### 3.2 Destinatari del Modello

I principi e le disposizioni del presente Modello devono essere rispettati dai Destinatari, dai Consulenti, nonché dall'Organismo di Vigilanza.

### 3.3 Finalità del Modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di norme e di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo *ex ante*), volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati e di illeciti amministrativi rilevanti ai fini del Decreto.

Mediante l'individuazione delle "attività sensibili" e la conseguente proceduralizzazione di tali attività, il Modello si propone le seguenti finalità:

- sensibilizzare i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società (ad es. dipendenti, Collaboratori, Consulenti, fornitori), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse di MiSe, di adottare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici a cui la stessa si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali da prevenire il rischio di commissione degli illeciti contemplati nel Decreto;
- ribadire che ogni condotta illecita è fortemente condannata dalla Società, anche quando ispirata ad un malinteso interesse sociale ed anche se la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio, nella consapevolezza che la compliance alle norme e ai regolamenti applicabili garantisce la creazione di valore sostenibile e di lungo periodo per la Società e per i suoi *stakeholders*;
- determinare in tutti coloro che operano per la Società nelle "attività sensibili", ovvero sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi, la consapevolezza di dover rispettare le regole aziendali e di poter incorrere, in caso di violazione delle medesime disposizioni, in sanzioni penali, comminabili nei loro stessi confronti e in sanzioni amministrative irrogabili all'azienda;
- istituire e/o rafforzare controlli che consentano a MiSe di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di illeciti da parte dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Subordinati che comportino la responsabilità amministrativa della Società;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di stretto controllo e monitoraggio sulle "attività sensibili" e tramite l'implementazione di strumenti ad hoc, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi;

- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- determinare una piena consapevolezza in tutti i Destinatari che la commissione di un eventuale reato è fortemente condannata e contraria – oltre che alle disposizioni di legge – anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nonché agli stessi interessi della Società, anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio.

### 3.4 Il progetto di Milano Serravalle – Milano Tangenziali S.p.A. per la definizione del proprio Modello ai sensi del Decreto ed il suo aggiornamento

La metodologia scelta per eseguire il progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le diverse Strutture aziendali, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati. In tale ambito, MiSe si è avvalsa di consulenti esterni che hanno garantito supporto metodologico, tecnico ed operativo nelle varie fasi del progetto finalizzate all'aggiornamento e integrazione del presente Modello 231.

Qui di seguito vengono riportate le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi in cui è stato articolato il Progetto:

- **avvio del Progetto – analisi preliminare:** in questa fase sono stati individuate le attività sensibili nel cui ambito possono essere commessi i Reati presupposto. Propedeutica a tale identificazione è stata l'analisi, prevalentemente documentale, della struttura societaria e organizzativa di MiSe, che ha permesso una prima individuazione delle attività sensibili e una preliminare identificazione delle direzioni e delle unità responsabili di tali attività sensibili. In tale fase sono state, inoltre, prese in considerazione le esperienze maturate nell'adozione e attuazione del Modello precedente e quanto indicato in materia di attività sensibili dalle Linee Guida di riferimento, nonché l'evoluzione della dottrina e della giurisprudenza in materia;
- **mappatura delle categorie di reato** potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto 231 in considerazione dell'attività svolta dalla Società e del contesto in cui la stessa opera;
- **analisi di tipo documentale** tra le misure di controllo previste dagli standard di controllo specifici del Modello 231 (c.d. "as is analysis") e gli eventuali scostamenti di questi ultimi da uno standard di riferimento allineato alle best practices di settore (c.d. "gap analysis");
- **interviste con i responsabili delle direzioni e delle unità responsabili** al fine di: (i) comprenderne l'ambito di operatività; (ii) verificare la coerenza degli standard di controllo specifici con gli Strumenti Normativi Interni; (iii) verificare il rispetto e l'esaustività degli standard di controllo specifici dell'attività sensibile di volta in volta considerata rispetto ad uno standard di riferimento allineato alle best practices di settore;
- **la valutazione del c.d. rischio residuo**, ossia il livello di rischio inerente al netto del livello di attuazione dei presidi di controllo in essere rispetto al modello di riferimento.

Gli esiti di tali attività sono illustrate nella relazione di risk assessment e gap analysis.

Da ultimo, si è provveduto all'aggiornamento/integrazione del Modello 231: in questa ultima fase l'obiettivo è stato quello di procedere con l'aggiornamento e l'integrazione del Modello articolato in tutte le sue componenti. Ai fini dell'aggiornamento del Modello sono state prese in considerazione la Linea Guida Confindustria, nonché le peculiarità proprie della Società al fine di definire un Modello aderente alle specificità operative ed organizzative della Società.

### 3.5 Il contenuto del Modello 231

Il documento relativo al Modello è strutturato:

- (i) nella Parte Generale, che descrive il quadro normativo di riferimento e la governance della Società, nonché gli elementi/strumenti caratterizzanti il Modello di MiSe e necessari ai fini dell'efficace attuazione dello stesso. Più in dettaglio, la Parte Generale contiene la descrizione dei seguenti ambiti:
  - quadro normativo di riferimento;
  - sistema di governance e assetto organizzativo della Società;
  - metodologia adottata per le attività di individuazione e mappatura delle attività sensibili, di gap analysis e di redazione del Modello;
  - caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza della Società, con specificazione, tra gli altri, di composizione, nomina, durata, funzioni e poteri, flussi informativi;
  - attività di formazione e comunicazione finalizzata a garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello;
  - sistema sanzionatorio applicabile in caso di mancato rispetto delle misure indicate dal Modello;
- (ii) nella Parte Speciale, volta ad integrare il contenuto della Parte Generale con una descrizione relativa:
  - alle attività sensibili rilevanti per la Società con indicazione degli standard di controllo specifici di pertinenza. Per ciascuna attività sensibile rilevante sono indicate le famiglie di reato potenzialmente rilevanti alle fattispecie di reato richiamate dal Decreto.

### 3.6 Rapporto tra Modello 231 e Codice Etico e di Comportamento

Ad integrazione degli strumenti di controllo previsti nell'ambito del Decreto 231, la Società ha adottato un Codice Etico e di Comportamento, espressione di un contesto aziendale ove primario obiettivo è quello di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative degli stakeholder (es. dipendenti, Consulenti, Collaboratori, fornitori) del Gruppo FNM.

Il Codice Etico e di Comportamento ha lo scopo, tra l'altro, di favorire e sostenere un elevato standard di professionalità e di evitare pratiche comportamentali difformi rispetto agli interessi dell'azienda o devianti rispetto alla legge, nonché contrastanti rispetto ai principi e valori che la Società riconosce, condivide e promuove.

Il Codice Etico e di Comportamento è rivolto ai membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, dell'Organismo di Vigilanza, alla società di revisione, ai dipendenti della Società, nonché a tutti coloro che – stabilmente o temporaneamente – vi instaurano, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni di collaborazione od operano nell'interesse o per conto della Società.

Il Codice Etico e di Comportamento deve essere, quindi, considerato quale fondamento essenziale del Modello 231, poiché insieme costituiscono un corpus sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale ed è elemento essenziale del sistema di controllo. Le regole di comportamento in essi contenute si integrano, pur rispondendo i due documenti a una diversa finalità:

Il Codice Etico e di Comportamento rappresenta uno strumento adottato in via autonoma ed è suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" riconosciuti come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti;  
il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reato, c.d. Reati presupposto come in precedenza richiamati.

### 3.7 Adozione, aggiornamento e integrazione del Modello 231

Il Consiglio di Amministrazione ha competenza esclusiva per l'adozione, l'aggiornamento e l'integrazione del Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente all'art. 6, comma 1, lett. b) e dall'art. 7, comma 4, lett. a) del Decreto, conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello.

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

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

Il Modello deve essere, in ogni caso, oggetto di apposito aggiornamento con delibera del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'OdV, e comunque sempre dopo aver sentito l'OdV stesso, qualora emerga la necessità di un suo aggiornamento. Tale necessità si ravvisa, a titolo esemplificativo, ogniqualvolta siano sopravvenute:

- violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione degli illeciti sanzionati ai sensi del Decreto;
- significative modifiche dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa (ad es., a seguito dell'acquisizione di un ramo d'azienda);
- modifiche del quadro normativo di riferimento rilevanti per la Società (ad es., introduzione di nuove tipologie di reato rilevanti ai sensi del Decreto);
- significative carenze riscontrate sul sistema di controllo nel corso dell'attività di vigilanza.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza. Sarà cura delle funzioni aziendali competenti rendere le stesse modifiche operative e curarne la corretta comunicazione dei contenuti.

Gli Strumenti Normativi Interni operativi adottati in attuazione del Modello 231 sono modificati a cura delle direzioni/unità competenti, qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del medesimo Modello. Le direzioni/unità competenti curano altresì le modifiche o integrazioni alle procedure operative necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione di nuovi Strumenti Normativi Interni operativi.

## CAPITOLO 4 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL DECRETO

### 4.1 L'Organismo di Vigilanza di Milano Serravalle – Milano Tangenziali S.p.A.

In base alle previsioni del Decreto – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'Ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del Decreto, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i Reati presupposto;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento<sup>42</sup> ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Il compito di vigilare continuativamente sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello, sull'osservanza del medesimo da parte dei Destinatari, nonché di proporre l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti, è affidato a tale organismo istituito dalla società al proprio interno.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal Decreto<sup>43</sup>.

Le Linee Guida di Confindustria<sup>44</sup> suggeriscono che si tratti di un organo caratterizzato dai seguenti requisiti:

---

<sup>42</sup> La Relazione illustrativa al Decreto afferma, a tale proposito: "L'ente (...) dovrà inoltre vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sulla osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a preconstituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti (...) di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo interno di controllo, funzionale a garantire la sua stessa capacità operativa (...)"

<sup>43</sup> Secondo l'opinione dell'Associazione fra le società italiane per azioni (Assonime), le soluzioni adottabili dalle società in ordine all'istituzione dell'Organismo di Vigilanza potrebbero essere diversificate, potendo contemplare, in alternativa all'utilizzo - ove esistente - della "funzione" di controllo interno, altre opzioni. Secondo tale opinione, comunque, non sarebbe riscontrabile un unico modello ideale di Organismo di Vigilanza. Il Legislatore, infatti, non avrebbe inteso fornire indicazioni precise in merito ma, esprimendosi in termini generici, avrebbe preferito rinviare la definizione dell'Organismo di Vigilanza alle singole e concrete scelte organizzative aziendali, idonee a individuare la soluzione più efficiente e al tempo stesso efficace rispetto a ciascuna realtà operativa (si veda la Circolare Assonime, secondo la quale "In ragione delle caratteristiche di efficienza operativa che l'organismo di vigilanza deve possedere in relazione ai compiti affidatigli e della necessità che l'organismo di vigilanza sia costituito all'interno dell'ente, non si ritiene che si possa individuare l'organismo di vigilanza nel Consiglio di Amministrazione né nel Collegio Sindacale").

<sup>44</sup> Linee Guida Confindustria: "i requisiti necessari per assolvere il mandato ed essere, quindi, identificata nell'Organismo voluto dal Decreto possono essere riassunti in:

- **Autonomia ed indipendenza:** i requisiti vanno intesi in relazione alla funzionalità dell'Organismo di vigilanza e, in particolare, ai compiti che la legge ad esso assegna. Il primo dei due requisiti va inteso nel senso che la posizione dell'OdV nell'ambito dell'ente deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente e, in particolare, dell'organo dirigente. (...) Tali requisiti sembrano assicurati riconoscendo all'Organismo in esame una posizione autonoma e imparziale, prevedendo il "riporto" al massimo

- (i) autonomia e indipendenza;
- (ii) professionalità;
- (iii) continuità d'azione.

I requisiti dell'autonomia e dell'indipendenza richiedono l'assenza, in capo all'Organismo di Vigilanza, di compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività per l'appunto operative, ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio, la previsione di linee di reporting dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice aziendale nonché la previsione, nell'ambito dell'annuale processo di *budgeting*, di risorse finanziarie destinate al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.

Peraltro le Linee Guida Confindustria dispongono che nel caso di composizione mista o con soggetti interni all'Ente, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'ente, il grado di indipendenza dell'organismo di vigilanza dovrà essere valutato nella sua globalità.

Il requisito della professionalità deve essere inteso come il bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni di organismo di vigilanza, ossia le tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale.

Il requisito della continuità d'azione rende necessaria la presenza nell'organismo di vigilanza di una struttura interna dedicata in modo continuativo all'attività di vigilanza sul Modello.

Il Decreto non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza<sup>45</sup>.

---

*vertice operativo aziendale, vale a dire al Consiglio di Amministrazione, nonché la dotazione di un budget annuale a supporto delle attività di verifica tecniche necessarie per lo svolgimento dei compiti ad esso affidati dal legislatore. Per assicurare la necessaria autonomia di iniziativa e l'indipendenza è poi indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi.*

- **Professionalità:** *Questo requisito si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche che l'Organismo deve possedere per poter svolgere efficacemente la propria attività. (...) Il modello deve esigere che i membri dell'OdV abbiano competenze in "attività ispettiva, consulenziale, ovvero la conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati. (...) Si tratta di tecniche che possono essere utilizzate per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati: in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati (approccio di tipo consulenziale); oppure ancora, a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare il reato presupposto (approccio ispettivo).*
- **Continuità di azione:** *Per garantire l'efficace e costante attuazione di un modello così articolato quale è quello delineato dal decreto 231, soprattutto nelle aziende di grandi e medie dimensioni, si rende necessaria la presenza di una struttura dedicata a tempo pieno all'attività di vigilanza sul Modello, priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari".*

<sup>45</sup> Le Linee guida di Confindustria precisano che la disciplina dettata dal Decreto "non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di vigilanza (Odv). Ciò consente di optare per una composizione sia monosoggettiva che plurisoggettiva. In quest'ultimo caso possono essere chiamati a far parte dell'Organismo soggetti interni ed esterni all'ente (...). A dispetto della indifferenza del legislatore rispetto alla composizione, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla stessa legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli. Come ogni aspetto del modello, anche la composizione dell'Organismo di vigilanza dovrà modularsi sulla base delle dimensioni, del tipo di attività e della complessità organizzativa dell'ente". Confindustria, *Linee guida, cit.*, nella versione definitiva aggiornata a giugno 2021.

In assenza di tali indicazioni, la Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, fosse in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'organismo di vigilanza è preposto, nel rispetto dei requisiti anche di autonomia ed indipendenza in precedenza evidenziati.

In questo quadro, l'Organismo di Vigilanza è un organismo collegiale costituito da tre professionisti individuati in virtù delle competenze professionali maturate e delle caratteristiche personali, quali una spiccata capacità di controllo, indipendenza di giudizio ed integrità morale.

#### 4.1.1 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione, resta in carica per tutta la durata del Consiglio che lo ha nominato e permane fino alla nomina del nuovo Organismo. I componenti dell'Organismo di Vigilanza possono essere rieletti.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità<sup>46</sup>.

Nella scelta dei componenti gli unici criteri rilevanti sono quelli che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo, all'onorabilità e all'assoluta autonomia e indipendenza rispetto alla stessa; il Consiglio di Amministrazione, in sede di nomina, deve dare atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei suoi membri<sup>47</sup>.

In particolare, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza dei seguenti motivi di ineleggibilità:

1. cause di ineleggibilità di cui all'art. 2382 c.c.
2. relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, sindaci della Società e revisori incaricati dalla società di revisione, nonché degli amministratori di società controllate o controllanti;
3. conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
4. titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;

---

<sup>46</sup> "Ciò vale, in particolare, quando si opti per una composizione plurisoggettiva dell'Organismo di vigilanza e in esso vengano a concentrarsi tutte le diverse competenze professionali che concorrono al controllo della gestione sociale nel tradizionale modello di governo societario (es. un amministratore non esecutivo o indipendente membro del comitato per il controllo interno; un componente del Collegio sindacale; il preposto al controllo interno). In questi casi l'esistenza dei requisiti richiamati viene già assicurata, anche in assenza di ulteriori indicazioni, dalle caratteristiche personali e professionali richieste dall'ordinamento per gli amministratori indipendenti, per i sindaci e per il preposto ai controlli interni". Confindustria, Linee guida, cit., nella versione definitiva aggiornata a giugno 2021.

<sup>47</sup> Nel senso della necessità che il Consiglio di Amministrazione, al momento della nomina "dia atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei suoi membri", Ordinanza 26 giugno 2007 Trib. Napoli, Ufficio del Giudice per le Indagini Preliminari, Sez. XXXIII.

5. funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell’Organismo di Vigilanza ovvero all’instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
6. sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all’estero, per i delitti richiamati dal Decreto od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale e sull’onorabilità;
7. condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
8. pendenza di un procedimento per l’applicazione di una misura di prevenzione di cui alla legge 27 dicembre 1956 n. 1423 e alla legge 31 maggio 1965 n. 575 ovvero pronuncia del decreto di sequestro ex art. 2 bis della legge n. 575/1965 ovvero decreto di applicazione di una misura di prevenzione, sia essa personale che reale;
9. mancanza dei requisiti soggettivi di onorabilità previsti dal D. M. del 30 marzo 2000 n. 162 per i membri del Collegio Sindacale di società quotate, adottato ai sensi dell’art. 148 comma 4 del TUF.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, accertata da una delibera del Consiglio di Amministrazione, questi decadrà automaticamente dalla carica.

L’Organismo di Vigilanza potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all’Organismo di Vigilanza di assicurare la necessaria continuità di azione.

I sopra richiamati motivi di ineleggibilità devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni coinvolti nell’attività e nello svolgimento dei compiti propri dell’Organismo di Vigilanza<sup>48</sup>.

In particolare, all’atto del conferimento dell’incarico, il consulente esterno dovrà rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- l’assenza dei sopra elencati motivi di ineleggibilità o di ragioni ostative all’assunzione dell’incarico (ad esempio: conflitti di interesse; relazioni di parentela con componenti del Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali in genere, sindaci della Società e revisori incaricati dalla società di revisione, ecc.);
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello.

La revoca dei poteri propri dell’Organismo di Vigilanza e l’attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa (anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società) mediante un’apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e con l’approvazione del Collegio Sindacale.

A tale proposito, per “giusta causa” di revoca dei poteri connessi con l’incarico di membro dell’Organismo di Vigilanza si intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

---

<sup>48</sup> “Questa impostazione consente di coniugare il principio di responsabilità che la legge riserva all’organismo riferibile all’ente con le maggiori specifiche professionalità dei consulenti esterni, rendendo così più efficace e penetrante l’attività dell’Organismo”. Così, con riferimento alla possibilità dell’istituzione di un Organismo di Vigilanza *ad hoc* (possibilità alternativa all’attribuzione del ruolo di Organismo di Vigilanza al Comitato per il controllo interno o alla funzione di *internal auditing*), Confindustria, *Linee guida*.

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quali: l'omessa redazione della relazione informativa semestrale sull'attività svolta cui l'Organismo è tenuto; l'omessa redazione del programma di vigilanza;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), Decreto – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del Decreto ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- nel caso di membro interno, qualora nominato, l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza. In ogni caso qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che lo riguardi (ad es. cessazione rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto del Consiglio di Amministrazione;
- nel caso di membro esterno, gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- il venir meno di anche uno solo dei requisiti di eleggibilità.

Qualsiasi decisione riguardante i singoli membri o l'intero Organismo di Vigilanza relative a revoca, sostituzione o sospensione sono di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione.

#### **4.1.2 Revoca e cause di sospensione**

L'eventuale revoca dei componenti dell'Organismo dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Società e potrà esclusivamente disporsi per ragioni connesse a gravi inadempimenti rispetto al mandato assunto, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza, oltre che per le intervenute cause di decadenza di seguito riportate.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza decadono inoltre dalla carica nel momento in cui, successivamente alla nomina, siano:

- condannati con sentenza definitiva o di patteggiamento per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni cause di ineleggibilità innanzi indicate (cfr. par. 4.1.);
- allorché abbiano violato gli obblighi di riservatezza strettamente connessi allo svolgimento dell'incarico.

I componenti dell'OdV, inoltre, sono sospesi dall'esercizio delle funzioni nelle seguenti ipotesi:

- accertamento, dopo la nomina, che il componente dell'Organismo di Vigilanza abbia rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento non definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del Decreto), le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la carica;
- circostanza che il componente sia destinatario di un provvedimento di rinvio a giudizio in relazione a uno dei Reati presupposto previsti dal Decreto o, comunque, per un reato la cui commissione sia sanzionata con l'interdizione anche temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese o in relazione a uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato, di cui al TUF.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono comunicare al Consiglio di Amministrazione, sotto la loro piena responsabilità, il sopravvenire di una delle cause di sospensione di cui sopra.

Il Consiglio di Amministrazione, anche in tutti gli ulteriori casi in cui viene direttamente a conoscenza del verificarsi di una delle cause di sospensione sopra citate, provvede a dichiarare la sospensione del soggetto (o dei soggetti) nei cui confronti si è verificata una delle cause di cui sopra, dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza.

In tali casi, il Consiglio di Amministrazione valuta l'opportunità di integrare temporaneamente l'Organismo di Vigilanza, nominando uno o più membri, il cui incarico avrà una durata pari al periodo di sospensione e comunque non superiore al periodo dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora il Consiglio di Amministrazione non ritenga necessario integrare temporaneamente l'Organismo di Vigilanza, questi continua ad operare nella sua composizione ridotta. In tali situazioni, per le deliberazioni dell'OdV, è necessario il parere favorevole del Presidente dell'Organismo.

La decisione sulla eventuale revoca dei membri sospesi deve essere oggetto di deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

#### **4.1.3 Temporaneo impedimento**

Nell'ipotesi in cui insorgano cause che impediscano, in via temporanea, ad un componente dell'Organismo di Vigilanza di svolgere le proprie funzioni o svolgerle con la necessaria autonomia e indipendenza di giudizio, questi è tenuto a dichiarare la sussistenza del legittimo impedimento e, qualora esso sia dovuto ad un potenziale conflitto di interessi, la causa da cui il medesimo deriva, astenendosi dal partecipare alle sedute dell'Organismo stesso o alla specifica delibera cui si riferisca il conflitto stesso, sino a che il predetto impedimento perduri o sia rimosso.

A titolo esemplificativo, costituisce causa di temporaneo impedimento la malattia o l'infortunio che si protraggano per oltre tre mesi ed impediscano di partecipare alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di temporaneo impedimento, il Consiglio di Amministrazione valuta l'opportunità di integrare temporaneamente l'Organismo di Vigilanza, nominando uno o più membri, il cui incarico avrà una durata pari al periodo di impedimento e comunque non superiore al periodo dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora il Consiglio di Amministrazione non ritenga necessario integrare temporaneamente l'Organismo di Vigilanza, questi continua a operare nella sua composizione ridotta. In tali situazioni, per le deliberazioni dell'OdV, è necessario il parere favorevole del Presidente dell'Organismo.

Resta salva la facoltà per il Consiglio di Amministrazione, quando l'impedimento si protragga per un periodo superiore a sei mesi, prorogabile di ulteriori sei mesi per non più di due volte, di addivenire alla revoca del o dei componenti per i quali si siano verificate le predette cause di impedimento.

#### **4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione della Società.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti tutti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri<sup>49</sup>:

- disciplinare, in totale autonomia, il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che preveda: la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle scadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali;
- vigilare sul funzionamento del Modello sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal Decreto sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;
- svolgere periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo - con frequenza temporale e modalità predeterminata dal programma delle attività di vigilanza - e controlli a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza ed efficacia del Modello;
- accedere liberamente presso qualsiasi direzione e unità della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto, da tutto il personale dipendente e dirigente. Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'Organismo redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere al Consiglio di Amministrazione;
- richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività di rischio, agli amministratori, agli organi di controllo, alle società di revisione, ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello. L'obbligo di questi ultimi di ottemperare alla richiesta dell'Organismo deve essere inserito nei singoli contratti.
- richiedere all'Organo Amministrativo l'avvio di un processo di aggiornamento del Modello segnalando le parti da modificare in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;
- verificare il rispetto delle procedure previste dal Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni e procedere secondo quanto disposto nel Modello;

---

<sup>49</sup> Nel dettaglio, "le attività che l'Organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute gli artt. 6 e 7 del Decreto, possono schematizzarsi come segue:

- *vigilanza sull'effettività del modello, cioè sulla coerenza tra i comportamenti concreti e il modello istituito;*
- *disamina in merito all'adeguatezza del modello, ossia della sua reale – non già meramente formale – capacità di prevenire i comportamenti vietati;*
- *analisi circa il **mantenimento** nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;*
- *cura del necessario **aggiornamento** in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti. Aspetto, quest'ultimo, che passa attraverso:*
  - *suggerimenti e **proposte di adeguamento** del modello agli organi o funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale, a seconda della tipologia e della portata degli interventi: le proposte riguardanti aspetti formali o di minore rilievo saranno rivolte alla funzione del Personale e Organizzazione o all'Amministratore, mentre negli altri casi di maggiore rilevanza verranno sottoposte al Consiglio di Amministrazione;*
  - ***follow-up**: verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte"* Confindustria, Linee guida, cit., pag. 76, versione aggiornata a giugno 2021.

- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione, nonché verso il Collegio Sindacale;
- richiedere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del Decreto e del Modello, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali, instaurando anche dei controlli sulla frequenza. A questo proposito sarà necessario differenziare il programma prestando particolare attenzione a quanti operano nelle diverse attività sensibili;
- richiedere, secondo la periodicità da lui stesso determinata, l'invio di tutte le informazioni che ritiene di suo interesse per il perseguimento degli obiettivi affidategli dal presente MOGC, garantendo la tutela e riservatezza delle informazioni;
- assicurare la conoscenza delle condotte che devono essere segnalate e delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- formulare e sottoporre all'approvazione dell'organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, con assoluta indipendenza. Tale previsione di spesa, che dovrà garantire il pieno e corretto svolgimento della propria attività, deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione. L'Organismo può autonomamente impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, qualora l'impiego di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'Organismo deve informare il Consiglio di Amministrazione nella riunione immediatamente successiva;
- segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione e richiede alla Direzione Risorse Umane l'apertura di eventuali procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società. In caso di altri stakeholders, inviare le opportune segnalazioni agli Enti coinvolti;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del Decreto;
- nell'ambito dell'attività di supervisione dell'applicazione del Modello da parte delle società controllate, è assegnato all'Organismo di Vigilanza della Società la facoltà di acquisire, senza alcuna forma di intermediazione, documentazione e informazioni rilevanti e di effettuare controlli periodici e verifiche mirate sulle singole attività a rischio.

Nello svolgimento della propria attività l'Organismo può avvalersi di tutte le funzioni presenti in Società in virtù delle relative competenze.

Al fine di consentire l'efficace ed autonomo svolgimento dei compiti sopra indicati il Consiglio di Amministrazione della Società, nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, definisce annualmente una adeguata dotazione di risorse finanziarie, di cui l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti.

#### **4.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi**

Tutti i Destinatari del presente Modello sono tenuti ad un obbligo di informativa verso l'Organismo di Vigilanza, da svolgersi a seguito di: i) segnalazioni (*whistleblowing*) e di ii) richieste di informazioni.

Ogni informazione e segnalazione di cui al presente Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e cartaceo in conformità alle disposizioni contenute nel Regolamento (UE) 2016/679 (Privacy): gli atti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti in armadi separati e chiusi, accessibili ai suoi soli componenti o a persone dallo stesso autorizzate, e per le sole ragioni connesse all'espletamento dei compiti innanzi rappresentati.

- i) Le segnalazioni (*whistleblowing*)

MiSe garantisce a chiunque di presentare in buona fede segnalazioni, scritte od orali, anche in forma anonima, in merito a comportamenti, atti od omissioni di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo che ledono, in via potenziale o effettiva, l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che consistono nelle violazioni rilevanti ai sensi del Decreto Whistleblowing ivi incluse quelle delle norme nazionali e dell'Unione Europea ivi richiamate nonché quelle del Codice Etico e di Comportamento e del Modello 231.

Le segnalazioni possono essere effettuate attraverso i seguenti canali che sono accessibili a tutti i potenziali Segnalanti, oltre che pubblicati sul sito internet della Società:

- piattaforma WB Confidential, raggiungibile al seguente link:

**<https://segnalazioni.fnmgroup.it>**

- mediante comunicazione scritta, in busta chiusa con la dicitura riservata/personale, inviata per posta ordinaria:

**all'indirizzo della Società**

- mediante il sistema di messaggistica vocale, chiamando il numero:

**02 88 894 894**

- mediante incontro diretto con l'OdV (ovvero con il Comitato Segnalazioni) richiesto con uno dei due seguenti modi:

**i) utilizzando il campo libero "Descrizione del fatto" della Piattaforma WB Confidential;**

**ii) attraverso il canale di posta ordinaria sopra descritto;**

**iii) contattando il servizio Internal Audit e Compliance che provvederanno ad organizzare l'incontro.**

MiSe assicura, attraverso i sopra menzionati canali, la riservatezza dell'identità del Segnalante, delle persone segnalate o comunque citate nella Segnalazione nonché del contenuto della Segnalazione, fatti salvi i diritti e gli obblighi di legge ivi inclusa la tutela dei diritti della Società o delle persone accusare erroneamente e in mala fede.

MiSe garantisce contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (i) i predetti segnalanti; (ii) i c.d. "facilitatori", ossia coloro che assistono il segnalante nel processo di segnalazione e che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo del segnalante; (iii) le persone che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate a quest'ultimo da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (iv) i colleghi di lavoro del segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante e che hanno un rapporto abituale e corrente con quest'ultimo; (v) gli enti di proprietà del segnalante o per i quali lavora il segnalante nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

Le Segnalazioni sono gestite secondo quanto previsto da apposito Strumento Normativo Interno adottato da MiSe e pubblicato sulla intranet aziendale e sul sito web al seguente [link](#) e al quale si rinvia.

- ii) Le informazioni

L'Organismo di Vigilanza stabilisce le altre tipologie di informazioni che i responsabili coinvolti nella gestione delle attività sensibili devono trasmettere assieme alla periodicità e modalità con le quali tali comunicazioni sono inoltrate allo stesso Organismo.

Le funzioni aziendali e gli eventuali comitati che operano nell'ambito delle attività sensibili devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti: i) le risultanze periodiche dell'attività di controllo svolta dalle stesse in attuazione del Modello, anche su richiesta (*report* riepilogativi dell'attività svolta, ecc.); ii) eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili, iii) ogni altra informazione comunque richiesta dall'OdV.

Le informazioni possono riguardare, a titolo meramente esemplificativo:

- operazioni che ricadono nelle attività sensibili (ad esempio: prospetti periodici riepilogativi sui contratti ottenuti a seguito di gare con soggetti pubblici a livello nazionale ed internazionale, sugli appalti affidati a seguito di gare a livello nazionale e europeo, ovvero a trattativa privata, notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità, informazioni relative a nuove assunzioni di personale o utilizzo di risorse finanziarie per l'acquisto di beni o servizi o altre attività di investimento, etc.);
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal Decreto e che possano coinvolgere la Società;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al Decreto, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme e previsioni del Modello;
- notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

Per quanto concerne *partner*, consulenti, collaboratori esterni, ecc., è contrattualmente previsto un obbligo di informativa immediata a loro carico nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello.

#### 4.3.1 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. Sono previste distinte linee di reporting dall'Organismo di Vigilanza:

- su base continuativa, riporta al Consiglio di Amministrazione;
- su base periodica almeno semestrale, presenta una relazione al Consiglio di Amministrazione, in presenza del Collegio Sindacale.

Gli incontri con gli Organi Sociali cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

L'Organismo di Vigilanza predispone:

- i) con cadenza semestrale, una relazione informativa, relativa all'attività svolta, da presentare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale;
- ii) con cadenza annuale, un piano delle attività previste per l'anno successivo, da presentare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale;

iii) immediatamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, ecc.) ed in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, da presentare al Consiglio di Amministrazione;

Le relazioni periodiche predisposte dall'Organismo sono redatte anche al fine di consentire al Consiglio di Amministrazione le valutazioni necessarie per apportare eventuali aggiornamenti al Modello e devono quanto meno contenere:

- eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure adottate in attuazione del Modello;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al Modello;
- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento esclusivo alle attività a rischio;
- una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche.

#### **4.3.2 Informativa da e verso l'Organismo di Vigilanza di FNM e delle Società Controllate**

Ciascuna società controllata del gruppo FNM, dotata di un proprio Modello 231, per le finalità indicate nel Decreto e sotto la propria responsabilità, istituisce un proprio autonomo e indipendente organismo di vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza definisce con gli organismi di vigilanza di FNM e delle società controllate del gruppo FNM termini e modalità per lo scambio di informazioni rilevanti sulla base delle reciproche esperienze in vista dell'implementazione dei rispettivi sistemi di controllo interno, ferma restando l'autonomia di ciascuno nell'esercizio della propria attività di vigilanza e nel rispetto della riservatezza delle informazioni afferenti alle società interessate.

A titolo esemplificativo, tali flussi informativi possono riguardare: la definizione delle attività programmate e compiute, le iniziative assunte, le misure predisposte in concreto, eventuali criticità riscontrate nell'attività di vigilanza.

Eventuali interventi correttivi sui modelli di organizzazione, gestione e controllo delle società controllate del gruppo FNM, conseguenti ai controlli effettuati, sono di esclusiva competenza delle stesse società controllate del gruppo FNM.

## CAPITOLO 5 - SISTEMA DISCIPLINARE

### 5.1 Funzione del sistema disciplinare

L'adozione di provvedimenti disciplinari in ipotesi di violazioni alle disposizioni contenute nel Modello prescinde dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato dall'autorità giudiziaria<sup>50</sup>.

Costituiscono altresì illecito disciplinare le violazioni delle misure di tutela del segnalante nonché l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni possono essere costituite, a titolo esemplificativo e non esaustivo, dai seguenti comportamenti:

- falsificazione, alterazione, distruzione, occultamento di documenti;
- irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali o nella formazione del bilancio di esercizio;
- comportamenti volti ad ostacolare le attività di controllo delle autorità di vigilanza (ad es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti);
- promessa o dazione di una somma di denaro o di altre utilità ad un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio come contropartita per l'esercizio delle sue funzioni o per il compimento di un atto contrario ai propri doveri di ufficio;
- promessa o dazione di una somma di denaro o di altre utilità volti a corrompere fornitori o clienti;
- accordi con fornitori o consulenti per far risultare come eseguite prestazioni inesistenti;
- falsificazione di note spese (ad es. rimborsi "gonfiati" o per false trasferte);
- elaborazione e diffusione al pubblico di notizie false riguardanti il gruppo FNM o che possano alterarne il valore di mercato.

L'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello adottato dalla Società deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei "Destinatari" di seguito definiti.

---

<sup>50</sup> Infatti, come previsto dalla nuova versione delle Linee Guida di Confindustria, "L'inosservanza delle misure previste dal modello organizzativo deve attivare il meccanismo sanzionatorio previsto da quest'ultimo, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale per il reato eventualmente commesso. Anzi, un modello potrà dirsi attuato in modo efficace solo quando azionerà l'apparato disciplinare per contrastare comportamenti prodromici al reato. Infatti, un sistema disciplinare volto a sanzionare comportamenti già di per sé costituenti reato finirebbe per duplicare inutilmente le sanzioni poste dall'ordinamento statale (pena per la persona fisica e sanzione ex decreto 231 per l'ente). Invece, ha senso prevedere un apparato disciplinare se questo opera come presidio interno all'impresa, che si aggiunge e previene l'applicazione di sanzioni "esterne" da parte dello Stato. Come anticipato, il sistema disciplinare completa e rende effettivo il modello organizzativo, il cui fine è evitare che vengano commessi reati, non reprimerli quando siano già stati commessi. Al contempo, la decisione di applicare una sanzione, soprattutto se espulsiva, senza attendere il giudizio penale, comporta un rigoroso accertamento dei fatti, ferma restando la possibilità di ricorrere all'istituto della sospensione cautelare quando tale accertamento sia particolarmente complesso". Confindustria, Linee guida, cit., nella versione aggiornata a giugno 2021.

La violazione delle norme del Modello da parte dei destinatari lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare ad azioni disciplinari, legali o penali. Nei casi giudicati più gravi, la violazione può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, se posta in essere da un dipendente, ovvero all'interruzione del rapporto, se posta in essere da un soggetto terzo.

Per tale motivo è richiesto che ciascun Destinatario conosca le norme contenute nel Modello della Società, oltre le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione.

Il presente sistema sanzionatorio, adottato ai sensi art. 6, comma secondo, lett. e) Decreto, deve ritenersi complementare e non alternativo al sistema disciplinare stabilito dallo stesso CCNL vigente ed applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza alla Società.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari a fronte di violazioni del Modello prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto.

Per fatti e atti rilevanti ai sensi del Decreto, titolare del potere sanzionatorio è il Datore di Lavoro, cui spetta determinare l'entità della sanzione sulla base di quanto stabilito dai rispettivi CCNL. Si precisa che per datore di lavoro si intende il Consiglio di Amministrazione, salvo l'emissione di esplicite deleghe conferite a favore di determinati soggetti, nel limite di quanto delegato.

In ogni caso, le fasi di contestazione della violazione, nonché quelle di determinazione ed effettiva applicazione delle sanzioni, sono svolte nel rispetto delle norme di legge, "in particolare delle norme di cui all'art. 7 Legge 20 maggio 1970 n. 300", e di regolamenti vigenti, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva.

Il sistema sanzionatorio e le sue applicazioni vengono costantemente monitorati dall'Organismo di Vigilanza.

Nessun procedimento disciplinare potrà essere archiviato, né alcuna sanzione disciplinare potrà essere irrogata, per violazione del Modello, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza.

## 5.2 Condotte sanzionabili: categorie fondamentali

Sono sanzionabili le azioni e/o comportamenti posti in essere in violazione del Codice Etico e di Comportamento, del Modello e degli Strumenti Normativi Interni e la mancata ottemperanza ed eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

Le violazioni sanzionabili possono essere suddivise in quattro categorie fondamentali:

- a) violazioni non connesse alle Attività Sensibili;
- b) violazioni connesse alle Attività Sensibili;
- c) violazioni idonee ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;
- d) violazioni finalizzate alla commissione di reati previsti dal Decreto o che, comunque, comportino la possibilità di attribuzione di responsabilità amministrativa in capo alla Società.

A titolo esemplificativo, costituiscono condotte sanzionabili:

1. la mancata osservanza di procedure adottate in attuazione del Modello e/o ivi richiamate;
2. l'inosservanza di obblighi informativi prescritti nel sistema di controllo;
3. l'omessa o non veritiera documentazione delle operazioni in conformità al principio di trasparenza;
4. l'omissione di controlli da parte di soggetti responsabili;

5. il mancato rispetto non giustificato degli obblighi informativi;
6. l'omesso controllo sulla diffusione del Codice Etico e di Comportamento da parte dei soggetti responsabili;
7. l'adozione di qualsiasi atto elusivo dei sistemi di controllo;
8. l'adozione di comportamenti che espongono la Società alla comunicazione delle sanzioni previste dal Decreto.

### 5.3 Sanzioni e misure disciplinari

#### 5.3.1 Sanzioni nei confronti dei Dipendenti

In conformità alla legislazione applicabile, Milano Serravalle informa i propri dipendenti delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Modello, mediante le attività di informazione, divulgazione e formazione precedentemente descritte.

La violazione da parte del dipendente delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Modello predisposto da Milano-Serravalle al fine di prevenire la commissione di reati ai sensi del Decreto 231 costituisce un illecito disciplinare, punibile secondo le procedure di contestazione delle violazioni e l'irrogazione delle conseguenti sanzioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro vigente (CCNL) e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n.300 (cd. Statuto dei Lavoratori).

Le suddette infrazioni disciplinari possono essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i seguenti provvedimenti:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa (sino a 4 ore della retribuzione base del dipendente);
- sospensione (sino a un massimo di 10 giorni);
- licenziamento.

In particolare, si prevedono le seguenti sanzioni disciplinari:

1. **ammonizione verbale** nel caso di:  
lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora in adozione, nell'ambito delle attività sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello, correlandosi detto comportamento ad una lieve inosservanza delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori;
2. **ammonizione scritta** nel caso di:  
inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora in adozione, nell'ambito delle attività sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da poter essere considerata ancorché non lieve, comunque, non grave, correlandosi detto comportamento ad una inosservanza non grave delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori;
3. **multa** nel caso di:
  - inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora in adozione, nell'ambito delle attività sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del

Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva, correlandosi detto comportamento ad una inosservanza- ripetuta o di una certa gravità- delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzioni o dai superiori;

- compimento di atti contrari all'interesse della Società o che arrechino danno o esponano i beni della Società ad una situazione di oggettivo pericolo;
- compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante nonché dei confronti degli ulteriori soggetti indicati al par. 4.3., per ragioni collegate, direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- la violazione delle misure di tutela del segnalante e degli obblighi di riservatezza correlati alla gestione delle segnalazioni;
- l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate;
- la tenuta di condotte tali da ostacolare, anche solo potenzialmente, l'invio o la gestione della segnalazione o l'espletamento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;

**4. sospensione** nel caso di:

- recidiva nei comportamenti di cui al punto precedente;
- adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle "attività sensibili", di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal presente Modello, anche se sia solo suscettibile di configurare uno degli illeciti a cui è applicabile il Decreto, correlandosi detto comportamento ad una violazione tale da configurare un inadempimento "notevole" degli obblighi relativi;
- adozione nell'espletamento delle attività nelle attività sensibili di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal decreto;

**5. licenziamento**, nel caso di:

- adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle "attività sensibili", di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne nel presente Modello che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno degli illeciti a cui è applicabile il Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, correlandosi detto comportamento ad una mancanza di gravità tale (o per dolo del fatto, o per riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura) da far venire la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire la prosecuzione del rapporto stesso.

Le sanzioni devono essere comminate avuto riguardo della gravità delle infrazioni: in considerazione dell'estrema importanza dei principi di trasparenza e tracciabilità, nonché della rilevanza delle attività di monitoraggio e controllo, la Società applicherà i provvedimenti di maggiore impatto nei confronti di quelle infrazioni che per loro stessa natura infrangono i principi stessi su cui si fonda il presente Modello.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni devono essere applicate tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza od imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti di legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità e autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze relative all'illecito disciplinare.

È fatta salva la prerogativa della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente.

### **5.3.2 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti**

In caso di violazione del Modello, da parte dei lavoratori dipendenti Dirigenti, la Società provvede ad applicare nei confronti degli stessi le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa, dal CCNL applicabile e dall'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori), presenti presso la Direzione Risorse Umane e Servizi.

In caso di un notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne contenute nel presente Modello, nelle procedure aziendali e nell'espletamento delle attività ricomprese nelle Attività Sensibili, che faccia venir meno il rapporto di fiducia che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, può essere applicata la risoluzione del rapporto lavorativo per giusta causa, che dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

### **5.3.3 Sanzioni nei confronti degli Amministratori**

Alla notizia di violazione dei principi, delle disposizioni e regole di cui al Modello da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee. L'Organismo di Vigilanza, nella sua attività di informazione dovrà non solo relazionare in merito ai dettagli riguardanti la violazione, ma anche indicare e suggerire le opportune ulteriori indagini da effettuare nonché, qualora la violazione risultasse accertata, le misure più idonee da adottare (ad esempio, la revoca dell'amministratore coinvolto).

### **5.3.4 Sanzioni nei confronti dei Sindaci**

Alla notizia di violazione delle disposizioni e regole di cui al Modello da parte dei membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee. L'Organismo di Vigilanza, nella sua attività di informazione, dovrà non solo relazionare in merito ai dettagli riguardanti la violazione, ma anche sommariamente indicare le opportune ulteriori indagini da effettuare nonché, qualora la violazione risultasse accertata, le misure più idonee da adottare (ad esempio, la revoca del sindaco coinvolto).

### **5.3.5 Sanzioni nei confronti di collaboratori e soggetti esterni operanti su mandato della Società**

La violazione da parte degli altri Destinatari del Modello, aventi rapporti contrattuali con la Società per lo svolgimento di attività ritenute sensibili, delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal Decreto da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Codice Etico e di Comportamento e dal Modello, dovranno prevedere, ad esempio, l'obbligo, da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o intrattenere comportamenti tali da determinare una violazione del Codice Etico e di Comportamento e del Modello da parte della Società.

Resta salva la prerogativa della Società di prevedere l'applicazione di sanzioni nel caso di violazione di tali obblighi nonché richiedere il risarcimento del danno.

### **5.3.6 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello e sul loro rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso procedendo alla loro eliminazione, il Consiglio di Amministrazione assumerà, di concerto con il Collegio Sindacale gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e salva la richiesta risarcitoria.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

In caso di presunti comportamenti illeciti da parte di membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, una volta ricevuta la segnalazione, indaga circa l'effettivo illecito occorso e quindi determina la relativa sanzione da applicare.

## CAPITOLO 6 - PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

### 6.1 Premessa

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

La Società, infatti, intende:

- determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle “aree sensibili”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società ne abbia tratto vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Tali soggetti destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati dalla Società.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di “promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello” e di “promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del Decreto, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali”.

### 6.2 Dipendenti

Obiettivi della formazione erogata ai dipendenti sono:

1. dare consapevolezza dei contenuti e dei principi del Modello e del Codice Etico e di Comportamento;
2. informare i dipendenti sulle modalità operative e sui principi di comportamento che la società si aspetta nello svolgimento dell'attività lavorativa;
3. stimolare l'attivo coinvolgimento nell'attuazione del Modello e del Codice Etico e di Comportamento.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società promuove la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello e delle procedure di implementazione all'interno di organizzazione agli stessi applicabili, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperto.

Ai dipendenti e ai nuovi assunti viene garantita la possibilità di consultare il Modello ed il Codice Etico direttamente sull'*Intranet* aziendale in un'area dedicata; inoltre, viene fatta loro sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza ed osservanza dei principi del Modello e del Codice Etico ivi descritti.

Per i dipendenti che non dovessero avere accesso alla rete *Intranet* aziendale, tale documentazione verrà messa a disposizione con mezzi alternativi da parte della Direzione Risorse Umane.

Le iniziative di formazione potranno svolgersi anche a distanza mediante l'utilizzo di sistemi informatici (es.: video conferenza, e-learning, ecc...).

A conclusione dell'evento formativo, i partecipanti dovranno compilare un questionario, attestando, così, l'avvenuta ricezione e frequentazione del corso. L'invio del questionario varrà quale dichiarazione di conoscenza ed osservanza dei contenuti del Modello.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i destinatari del presente paragrafo circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

### **6.3 Componenti degli organi sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza della Società**

Ai componenti degli organi sociali e ai soggetti con funzioni di rappresentanza della Società è resa disponibile copia (cartacea o in formato digitale) del Modello e del Codice Etico e di Comportamento al momento dell'accettazione della carica loro conferita. Inoltre, viene fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei principi del Modello stesso e del Codice Etico e di Comportamento.

Idonei strumenti di comunicazione e formazione saranno adottati per aggiornarli circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

### **6.4 Organismo di Vigilanza**

La società stanziava un budget anche per le attività di formazione e aggiornamento che si rendessero necessarie o opportune per i membri dell'OdV.

### **6.5 Altri destinatari**

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello e del Codice Etico e di Comportamento dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio: *partner*, agenti, consulenti e altri collaboratori autonomi) con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del Decreto.

A tal fine, la Società rende disponibili sul proprio sito internet istituzionale copia del Modello e del Codice Etico e di Comportamento.

## CAPITOLO 7 - ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI VIGILANZA, DI AGGIORNAMENTO E DI ADEGUAMENTO DEL MODELLO

### 7.1 Verifiche e controlli sul Modello

L'Organismo di Vigilanza deve stilare con cadenza annuale un programma di vigilanza attraverso il quale pianifica, in linea di massima, le proprie attività prevedendo: un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno, la determinazione delle scadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi sia del supporto di funzioni e strutture interne alla Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo sia, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza<sup>51</sup>.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli<sup>52</sup>.

### 7.2 Aggiornamento ed adeguamento

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- ii) modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- iii) modifiche normative;
- iv) risultanze dei controlli.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, provvederà, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione ed il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

---

<sup>51</sup> "Nel Modello organizzativo dovrebbe inoltre essere specificato che: (...) l'OdV può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità e dell'ausilio di tutte le strutture della società, ovvero di consulenti esterni". Confindustria, *Linee guida*, cit., nella versione definitiva aggiornata a giugno 2021.

<sup>52</sup> Si veda in proposito il paragrafo 4.2.

Nel caso in cui si rendano necessarie modifiche di natura esclusivamente formale, quali chiarimenti o precisazioni del testo, l'Amministratore Delegato può provvedervi in maniera autonoma, dandone informativa all'OdV e al Consiglio di Amministrazione.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle Direzioni/Funzioni interessate e sono oggetto di revisione a seguito di modifiche organizzative o normative via via intervenienti.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia sulle Linee Guida a norma dell'art. 6 del Decreto e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- commissione dei reati richiamati dal Decreto da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.