



**Modello di Organizzazione, gestione e controllo  
ai sensi del D.Lgs. 231/01**

**PARTE GENERALE**

Revisione di novembre 2020

approvata con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29.01.2021



## **Sommario**

1. PREMESSA.....	3
2. STRUTTURA DEL DOCUMENTO.....	3
3. IL CODICE ETICO.....	4
4. DESTINATARI.....	4
5. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO .....	5
5.1 Fattispecie di reato previste dal Decreto .....	6
6. SANZIONI PREVISTE .....	7
7. LA CONDIZIONE ESIMENTE .....	9
8. DELITTI TENTATI.....	11
9. VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE .....	11
10. REATI COMMESSI ALL'ESTERO.....	12
11. PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO.....	13
12. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI MILANOSPORT.....	13
12.1 Oggetto sociale e sistema di governance di MILANOSPORT.....	13
12.2 La costruzione del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Milanosport.....	14
12.3 Mappatura delle aree a rischio e standard di controllo.....	15
13. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	16
13.1 L'Organismo di Vigilanza.....	16
13.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza .....	17
13.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	19
13.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	20
13.4.1 Flussi informativi .....	20
13.4.2 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari.....	22
14. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO.....	23
14.1 Funzione del sistema disciplinare.....	23
14.2 Misure nei confronti di lavoratori dipendenti non dirigenti .....	23
14.3 Misure nei confronti dei dirigenti.....	26
14.4 Misure nei confronti degli Amministratori .....	26
14.5 Misure nei confronti dei Sindaci.....	27
14.6 Misure nei confronti di partner d'affari, consulenti e collaboratori esterni .....	28
15. DIFFUSIONE DEL MODELLO .....	28



15.1	La comunicazione .....	28
15.2	Formazione ai dipendenti.....	29
15.3	Informazione ai Partner d'affari, consulenti e collaboratori esterni.....	29
16.	AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO .....	29

Riferimenti delle Revisioni e delle modifiche apportate			REDATTO	VERIFICATO	APPROVATO
DATA	REV	OGGETTO			
25.09.2018	0	Prima emissione	//	DG	CdA
30.10.2017	1	Revisione per aggiornamento legislativo	//	DG	CdA
25.09.2018	2	Revisione per aggiornamento legislativo	//	DG	CdA
21.01.2021	3	Aggiornamento ed integrazione nuova analisi dei rischi	OTE	DG/Uff.Legale	CdA

	<b>D.Lgs. 231/2001</b>	
	<i>Modello organizzativo 231</i>	Rev. 3 del 21.01.2021
	<b>PARTE GENERALE</b>	Pag. 3 di 30

## 1. PREMESSA

Attraverso il presente documento descrittivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da **Milanosport S.p.A.** (di seguito anche “Milanosport” o la “Società”) ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “D.Lgs. 231/2001” o “Decreto”), la Società intende:

- ❖ adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti, analizzando i potenziali rischi di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e valorizzando e integrando i relativi presidi di controllo, atti a prevenire la realizzazione di tali condotte;
- ❖ promuovere in misura sempre maggiore una cultura aziendale orientata all’eticità, correttezza e trasparenza delle attività;
- ❖ determinare, in tutti coloro che operano per conto della Società nell’ambito delle attività sensibili, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;
- ❖ ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate, in quanto le stesse sono contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell’esercizio dell’attività aziendale;
- ❖ consentire alla Società, grazie a un’azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari alla legge e alle regole aziendali.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche “Modello Organizzativo” o “Modello”), pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l’esterno e regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione o la tentata commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001.

Il presente documento è stato adottato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 25/09/2018 ed aggiornato con delibera del 29/01/2021.

## 2. STRUTTURA DEL DOCUMENTO

La struttura del Modello si compone di:

- ❖ **Codice Etico**, che definisce i valori e principi etici generali a cui gli organi societari e i suoi componenti nonché i dipendenti, i collaboratori e i consulenti della Società si devono ispirare nella conduzione delle

	<b>D.Lgs. 231/2001</b>	
	<i>Modello organizzativo 231</i>	Rev. 3 del 21.01.2021
	<b>PARTE GENERALE</b>	Pag. 4 di 30

proprie attività, al fine di impedire il verificarsi di comportamenti illeciti o non allineati agli standard aziendali.

- ❖ **Parte Generale**, che descrive i contenuti del Decreto, illustra sinteticamente i modelli di governo societario e di organizzazione e gestione della Società, la funzione e i principi generali di funzionamento del Modello, nonché i meccanismi di concreta attuazione dello stesso.
- ❖ **Parte Speciale**, che descrive, per ciascuna delle attività e processi soggetti a potenziale “rischio 231”, le fattispecie di reato rilevanti, i principi comportamentali da rispettare, nonché i presidi di controllo da porre in essere per la prevenzione dei rischi. Il Modello comprende inoltre il catalogo dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dal D.Lgs. 231/2001 (Allegato 1) che ne costituisce parte integrante.

### **3. IL CODICE ETICO**

Il Codice Etico della Società (di seguito anche “Codice Etico” o “Codice”) ha come obiettivo principale la chiara definizione dei valori etici fondamentali e contiene i principi generali che devono ispirare i comportamenti degli organi societari e dei loro componenti, dei dipendenti e dei collaboratori e consulenti della Società al fine di promuovere, attraverso l’autodisciplina e le tecniche di governo societario, la creazione e la massimizzazione del valore per i Soci, per coloro che prestano attività lavorativa nell’impresa, e per le parti interessate.

Il Codice Etico costituisce parte essenziale del Modello ed è stato adottato, contestualmente ad esso, con delibera del Consiglio di Amministrazione. Il Codice Etico ha efficacia cogente per tutti coloro che hanno rapporti di lavoro dipendente o di collaborazione con la Società. Esso stabilisce, quale principio imprescindibile dell’operato di Milanosport, il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti e sancisce i principi di comportamento cui devono attenersi tutti i destinatari nello svolgimento quotidiano delle proprie attività lavorative e dei propri incarichi.

A seguito della sua adozione, il Codice Etico è consegnato ai componenti degli organi sociali, a tutti i lavoratori dipendenti e ai collaboratori della Società. L’importanza che il Codice Etico riveste per la Società e la sua efficacia cogente sono comprovate dal richiamo alle sanzioni previste in caso di violazione del Codice stesso.

### **4. DESTINATARI**

Le regole e le disposizioni contenute nel Modello e nella documentazione a corredo si applicano e devono essere rispettate da coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, dai dipendenti, nonché da coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima. Sono quindi “Destinatari” del presente Modello:

	<b>D.Lgs. 231/2001</b>	
	<i>Modello organizzativo 231</i>	Rev. 3 del 21.01.2021
	<b>PARTE GENERALE</b>	Pag. 5 di 30

- ❖ gli organi sociali (compresi i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale) nonché i titolari di qualifiche formali (di direzione, gestione e controllo della Società o di una sua unità organizzativa) riconducibili alla definizione di “soggetti apicali”;
- ❖ i soggetti che esercitano tali funzioni (di direzione, gestione e controllo) anche solo di fatto;
- ❖ tutto il personale della Società, in forza di qualsiasi tipo di rapporto contrattuale;
- ❖ chiunque agisca in nome e per conto della Società sotto la sua direzione e vigilanza;
- ❖ ai collaboratori esterni, consulenti, intermediari, fornitori, partner d'affari e altre controparti contrattuali in genere, la Società richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e dei principi etici adottati dalla Società, tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali.

## **5. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO**

Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche.

Il D.Lgs. 231/2001, emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, disciplina la “Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato”.

Tale disciplina si applica agli enti dotati di personalità giuridica, nonché alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica. Il D.Lgs. 231/2001 trova la sua genesi in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal D.Lgs. 231/2001 un ente può essere ritenuto “responsabile” per alcuni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio della società stessa, da:

- soggetti apicali, ossia coloro i quali rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle stesse;
- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali.

Per quanto attiene alla nozione di “interesse”, esso si concretizza ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'esclusivo intento di conseguire un beneficio per la società, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito. Del pari, la responsabilità incombe sulla società ogniqualvolta l'autore dell'illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare l'ente, abbia comunque fatto conseguire un “vantaggio” alla persona giuridica di tipo economico o meno. La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e

	<b>D.Lgs. 231/2001</b>	
	<i>Modello organizzativo 231</i>	Rev. 3 del 21.01.2021
	<b>PARTE GENERALE</b>	Pag. 6 di 30

si affianca a quest'ultima.

Il 15 luglio 2020 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. n. 75/2020, con il quale è stata data attuazione alla Direttiva (UE) n. 2017/1371 (la c.d. Direttiva PIF) relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione europea mediante il diritto penale.

L'intervento più significativo apportato dal D.Lgs. n. 75/2020 attiene all'ampliamento del catalogo dei reati-presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente, che ora vede ricompresi:

- nuove fattispecie penali di natura tributaria, e segnatamente i delitti di infedele dichiarazione, di omessa dichiarazione e di indebita compensazione, ove commessi, anche in parte, nel territorio di un altro Stato UE al fine di evadere l'imposta IVA per un importo non superiore ai 10 milioni di euro;
- il delitto di frode nelle pubbliche forniture e quello di frode in agricoltura;
- i delitti di peculato e abuso d'ufficio, ove il fatto offenda gli interessi finanziari eurounitari;
- i reati di contrabbando di cui al D.P.R. n. 43/1973.

In aggiunta, è prevista la configurabilità del tentativo nei delitti di cui agli artt. 2 e 3 del D.Lgs. n. 74/2000 – ossia i reati di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture, altri documenti o altri artifici ove presentino il carattere della transnazionalità e l'imposta IVA evasa non sia inferiore a 10 milioni di euro. Infine, con riguardo a quei reati, già ricompresi nel catalogo di cui al D.Lgs. n. 231/2001 e maggiormente connessi ai rapporti di carattere finanziario con l'Unione, ossia il peculato, induzione indebita e la truffa aggravata, sono state previste, per alcuni, circostanze aggravanti in caso di lesione di interessi finanziari della UE e, per altri, l'ampliamento del campo di applicazione.

### **5.1 Fattispecie di reato previste dal Decreto**

Il Decreto riguarda esclusivamente alcune particolari fattispecie di illecito penale, esplicitamente richiamate dal Decreto medesimo. Tali fattispecie di reato possono essere ricomprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari (art. 25-ter) ivi inclusa la corruzione tra privati;
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater.1);

- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- abusi di mercato (art. 25-sexies);
- altre fattispecie in materia di abusi di mercato (art. 187-quinquies TUF);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- reati transnazionali (art. 10 Legge 16 Marzo 2006, n. 146);
- contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013);
- Reati transnazionali (L. n. 146/2006).

## **6. SANZIONI PREVISTE**

Gli artt. 9 - 23 del D.Lgs. 231/2001 prevedono a carico della società, in conseguenza della commissione o della tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni:

1. sanzioni pecuniarie (e sequestro conservativo in sede cautelare);
2. sanzioni interdittive (applicabili anche quali misure cautelari) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, quali:
  - 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;
- 3. confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- 4. pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Quanto innanzitutto alle sanzioni pecuniarie, esse vengono determinate 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 a un massimo di Euro 1.549,37).

In relazione alla commissione dei reati previsti dal T.U. Ambiente ( D.Lgs. n. 152/2006) si applicano, all’Ente sanzioni pecuniarie, da un minimo di centocinquanta (150) quote ad un massimo di ottocento (800) quote (da 38.700 a 1.239.200 Euro).

Oltre alle sanzioni pecuniarie sono applicate sanzioni interdittive previste dall’art. 9, comma 2, del D.Lgs. 231/2001, per una durata non superiore a sei (6) mesi.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria, il giudice dovrà quindi indicare:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado di 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.

Ai sensi dell’art. 12 comma 2 D.Lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie vengono ridotte, se prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l’ente ha risarcito integralmente il danno oppure ha adottato e reso operativo il Modello.

Le sanzioni interdittive, invece, si applicano solo in relazione ai reati per i quali siano espressamente previste (si tratta, in particolare, dei reati contro la pubblica amministrazione, di taluni reati contro la fede pubblica, dei delitti in materia di terrorismo e di eversione dell’ordine democratico, dei delitti contro la personalità individuale, dei reati in materia di sicurezza e salute sul lavoro, nonché dei reati transnazionali), e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a. la società deve aver ottenuto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità ed il reato deve essere stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all’altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b. in caso di reiterazione degli illeciti.

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.

	<b>D.Lgs. 231/2001</b>	
	<i>Modello organizzativo 231</i>	Rev. 3 del 21.01.2021
	<b>PARTE GENERALE</b>	Pag. 9 di 30

14, comma 1 e comma 3, D.Lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell'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, salva la possibilità che il giudice conceda (in luogo dell'irrogazione della sanzione) la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario, ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D.Lgs. 231/2001.

Il D.Lgs. n. 121/2011 ha previsto anche l'applicazione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività, ma solo nell'ipotesi in cui l'Ente od una sua attività organizzativa vengano stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati.

## **7. LA CONDIZIONE ESIMENTE**

Il D.Lgs. 231/2001 prevede agli artt. 6 e 7 condizioni specifiche per l'esonero dell'Ente dalla responsabilità, distinguendo il caso del reato commesso da soggetti in posizione apicale dal caso del reato commesso da loro sottoposti, precisando che per soggetti in posizione apicale si intendono coloro i quali, pur prescindendo dall'attività nominativamente svolta, rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché quei soggetti che, anche di fatto, esercitano la gestione e il controllo dell'Ente.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione apicale, l'Ente non può essere quindi ritenuto responsabile qualora dimostri che:

1. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione e di Gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
2. l'organo dirigente abbia affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello ad un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
3. gli autori del reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello di Organizzazione e Gestione adottato;
4. non vi è stata insufficiente o omessa vigilanza da parte dell'organismo deputato al controllo.

La Società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale, provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di conseguenza, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

Al riguardo, l'art. 7, comma 4, del D.Lgs. 231/2001 si preoccupa di definire anche i requisiti per considerare efficace l'attuazione dei Modelli Organizzativi.

Precisamente:

	<b>D.Lgs. 231/2001</b>	
	<i>Modello organizzativo 231</i>	Rev. 3 del 21.01.2021
	<b>PARTE GENERALE</b>	Pag. 10 di 30

- una verifica periodica ed un’eventuale modifica del Modello, quando vengano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell’organizzazione e nell’attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L’onere di provare la mancata adozione e l’inefficace attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo graverà sull’accusa.

Nell’ipotesi di reati commessi da sottoposti, l’Ente è quindi ritenuto responsabile qualora l’illecito sia stato reso possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Per sottoposti si intendono coloro i quali, pur se dotati di autonomia (pertanto, passibili di incorrere in illeciti), sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali.

Nella categoria devono essere inclusi anche i lavoratori cd. parasubordinati, legati all’Ente da rapporti di collaborazione e, pertanto, sottoposti ad una più o meno intensa attività di vigilanza e direzione da parte dell’Ente stesso.

A corollario di quanto sopra esposto, in ipotesi di giudizio, la responsabilità dell’Ente si presume, qualora il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, mentre l’onere della prova spetta al PM od alla Parte Civile nel caso di reati commessi da sottoposti.

Il Decreto in esame prevede, peraltro, che il Modello di Organizzazione e Gestione da adottare quale condizione esimente risponda a determinati requisiti, modulati in relazione all’estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati riscontrabile nel contesto di riferimento.

Tali requisiti si traducono di fatto nella costruzione di un Modello atto a:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati della fattispecie prevista dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

	<b>D.Lgs. 231/2001</b>	
	<i>Modello organizzativo 231</i>	Rev. 3 del 21.01.2021
	<b>PARTE GENERALE</b>	Pag. 11 di 30

## **8. DELITTI TENTATI**

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D.Lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

E' esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D.Lgs. 231/2001): tale esclusione di sanzioni si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e conto.

## **9. VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE**

Il D.Lgs. 231/2001 (artt. 28-33) si occupa, altresì, di disciplinare 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.

Il Legislatore ha, infatti, ritenuto opportuno trovare un equo contemperamento tra due diverse esigenze contrapposte, ovvero:

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

In caso di trasformazione, quindi, l'art. 28 del D.Lgs. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto, che implica un semplice mutamento del tipo sociale, 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 abbia avuto effetto.

In caso di fusione, invece, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) e che, pertanto, assume tutti i diritti e gli obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.) risponderà dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D.Lgs.231/2001).

In caso di scissione, infine, l'art. 30 del D.Lgs. 231/2001 prevede che gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) siano 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

	<b>D.Lgs. 231/2001</b>	
	<i>Modello organizzativo 231</i>	Rev. 3 del 21.01.2021
	<b>PARTE GENERALE</b>	Pag. 12 di 30

il reato è stato commesso.

L'art. 31 del D.Lgs. 231/2001 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, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs. 231 del 2001, 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:

- la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata;
- l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito.

In caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è infine previsto (art. 33 del D.Lgs. 231/2001) che il cessionario sia 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.

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

## **10. REATI COMMESSI ALL'ESTERO**

Secondo l'art. 4 del D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D.Lgs. 231/2001 - commessi all'estero.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono i seguenti:

- a. il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001;
- b. l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c. l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;

	<b>D.Lgs. 231/2001</b>	
	<i>Modello organizzativo 231</i>	Rev. 3 del 21.01.2021
	<b>PARTE GENERALE</b>	Pag. 13 di 30

- d. sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non deve procedere lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

## **11. 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 D.Lgs. 231/2001 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 essere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del D.Lgs. 231/2001).

Tale regola trova, tuttavia, un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del D.Lgs. 231/2001, che disciplina i casi specifici in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

## **12. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI MILANOSPORT**

### **12.1 Oggetto sociale e sistema di *governance* di MILANOSPORT**

Milanosport è una società creata dal Comune di Milano per gestire parte delle strutture sportive pubbliche e adeguarle alle attese dei cittadini. Alla Società è, inoltre, affidata la gestione dei servizi sportivi e ricreativi, consistenti, oltre che nella gestione delle strutture, nell'istituzione di corsi di istruzione e di addestramento per le varie discipline sportive.

Il contratto di servizio vigente tra il Comune di Milano e la Società al momento della redazione del presente documento è stato stipulato in data 31/12/2020. Con tale atto il Comune di Milano ha affidato alla Società la gestione e la programmazione dell'attività sportiva e ricreativa; a tale scopo, il Comune ha affidato alla Società impianti sportivi, balneari e piscine, nonché le rispettive pertinenze.

La Società concorda con il Comune l'utilizzo degli impianti, conforme alla funzione pubblica degli stessi, sulla base del fabbisogno di federazioni sportive ed enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI, nonché di società sportive a questi affiliate. Inoltre, la Società può stipulare contratti di collaborazione con soggetti terzi

	<b>D.Lgs. 231/2001</b>	
	<i>Modello organizzativo 231</i>	Rev. 3 del 21.01.2021
	<b>PARTE GENERALE</b>	Pag. 14 di 30

per l'utilizzo di spazi facenti parte degli impianti gestiti per lo svolgimento di attività sportive, purché non interferiscano con la prestazione del servizio pubblico.

Spetta alla Società la manutenzione ordinaria degli immobili conferiti dal Comune. La struttura della società è così articolata:

- **Assemblea degli azionisti**: è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge; al momento il Comune di Milano è l'unico azionista, con delibera n. 539/1991 del 25 giugno 1991 il Consiglio Comunale di Milano decideva di costituire la Società, a prevalente partecipazione comunale, "Centro Milanese per lo Sport e la Ricreazione S.p.A.", effettivamente costituita in data 16 dicembre 1992. In data 7 Giugno 1994, l'Assemblea straordinaria modificava la denominazione sociale in "Milanosport S.p.A."
- **Organo Amministrativo**: la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da tre membri, la cui nomina è riservata al Sindaco di Milano. Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della stessa, esclusi soltanto quelli riservati in via esclusiva all'Assemblea dalla legge o dallo Statuto;
- **Collegio Sindacale**: la gestione sociale è controllata da un Collegio Sindacale costituito da tre membri effettivi e due membri supplenti; la nomina di due dei membri effettivi e di uno dei supplenti è riservata al Comune di Milano;
- **controllo contabile**: il controllo contabile sulla Società è esercitato dal Collegio Sindacale.

Il Collegio Sindacale è chiamato a vigilare, ai sensi del Codice Civile, sull'osservanza della legge e dello Statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, e in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento. Infine, l'attività di revisione legale dei conti è affidata a una società esterna.

I principali strumenti organizzativi, di governo e di controllo interno di cui la Società è dotata e di cui si è tenuto conto nella predisposizione del presente Modello, possono essere così riassunti:

- lo Statuto, che definisce le regole di governo, gestione e organizzazione della Società;
- le procure/deleghe che conferiscono i necessari poteri di rappresentanza e di firma, in conformità alle responsabilità organizzative e gestionali definite.

## **12.2 La costruzione del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Milanospoort**

Il processo di costruzione del Modello si è sviluppato attraverso le fasi progettuali di seguito descritte:

1. Individuazione delle attività e dei processi nel cui ambito potrebbero potenzialmente configurarsi le

	<b>D.Lgs. 231/2001</b>	
	<i>Modello organizzativo 231</i>	Rev. 3 del 21.01.2021
	<b>PARTE GENERALE</b>	Pag. 15 di 30

condizioni, le occasioni e/o i mezzi per la commissione dei reati previsti dal Decreto (“attività sensibili”), nonché delle strutture aziendali coinvolte nello svolgimento di tali attività.

2. Analisi delle attività e dei processi sensibili e rilevazione dei meccanismi organizzativi e di controllo in essere o da adeguare. Il sistema di controllo è stato esaminato prendendo in considerazione i seguenti presidi standard di prevenzione:

- esistenza di procedure formalizzate;
- tracciabilità e verificabilità ex post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- esistenza di un sistema di poteri e di livelli autorizzativi formalizzati e coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- rispetto del principio di segregazione dei compiti;
- esistenza di adeguati meccanismi specifici di controllo e di monitoraggio.

3. Al termine delle attività sopra descritte, sviluppo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

4. Costante verifica legislativa al fine di garantire la conformità del modello all’evoluzione normativa e all’adesione alla realtà organizzativa aziendale.

Il Modello così strutturato viene, infine, attuato attraverso:

- la sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione;
- la nomina dell’Organismo di Vigilanza preposto alla verifica di effettiva attuazione e osservanza del Modello;
- la definizione di un sistema disciplinare avverso alle eventuali violazioni del Modello;
- la diffusione dei contenuti del Modello attraverso attività di formazione e informazione dei Destinatari. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001.

### **12.3 Mappatura delle aree a rischio e standard di controllo**

Come innanzi posto in rilievo, la predisposizione del presente Modello ha preso avvio dall’individuazione delle attività poste in essere dalla Società e dalla conseguente identificazione dei processi e delle attività aziendali “sensibili” per la realizzazione degli illeciti indicati dal Decreto.

In ragione dello specifico oggetto sociale di Milanosport, si è ritenuto di incentrare maggiormente l’attenzione sui rischi di commissione dei seguenti reati:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);

- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari (art. 25-ter) ivi inclusa la corruzione tra privati;
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies).

Relativamente agli altri reati e illeciti previsti dal Decreto, si è ritenuto che le specifiche attività svolte dalla Società non presentino profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa.

In merito il Codice Etico definisce norme comportamentali idonee anche alla prevenzione dei suddetti reati.

### 13. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

#### 13.1 L'Organismo di Vigilanza

L'affidamento dei compiti di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento è demandato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. La nomina dell'Organismo di Vigilanza il quale nell'ambito dei compiti eserciti con correttezza ed efficacia i propri autonomi poteri di iniziativa e controllo, rappresenta presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/2001.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), così come proposti dalle Linee Guida emanate da Confindustria e fatti propri anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

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

	<b>D.Lgs. 231/2001</b>	
	<i>Modello organizzativo 231</i>	Rev. 3 del 21.01.2021
	<b>PARTE GENERALE</b>	Pag. 17 di 30

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV si traducono nell'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto ad ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente della persona giuridica e, in particolare, dell'organo amministrativo.

Il requisito della professionalità si traduce nelle capacità tecniche dell'OdV di assolvere alle proprie funzioni rispetto alla vigilanza del Modello, nonché nelle necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al Vertice aziendale.

Con riferimento, infine, alla continuità di azione, l'OdV deve vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare l'effettività e l'efficacia dello stesso, promuoverne il continuo aggiornamento e rappresentare un referente costante per ogni soggetto che presti attività lavorativa per la Società. Il D.Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. In assenza di tali indicazioni, la Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata, sia 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.

La Società ha optato per una composizione monocratica del proprio Organismo di Vigilanza, la cui nomina è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza deve soddisfare i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione sopra richiamati.

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

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Tenuto conto della peculiarità delle sue attribuzioni e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza sarà coadiuvato dalle singole Funzioni aziendali e potrà essere supportato da uno staff dedicato (selezionato, anche a tempo parziale, per compiti specifici).

L'Organismo di Vigilanza avrà come principali referenti il Consiglio di Amministrazione e il Direttore Generale, ai quali dovrà riferire l'eventuale commissione dei reati e le eventuali carenze del Modello.

L'Organismo di Vigilanza resterà in carica fino ad un termine massimo di 3 anni, come da verbale di nomina, ed il suo componente sarà rieleggibile.

Sarà comunque sempre necessario che il componente dell'Organismo di Vigilanza possieda, oltre a competenze professionali adeguate, requisiti soggettivi che garantiscano l'autonomia, l'indipendenza e

	<b>D.Lgs. 231/2001</b>	
	<i>Modello organizzativo 231</i>	Rev. 3 del 21.01.2021
	<b>PARTE GENERALE</b>	Pag. 18 di 30

l'onorabilità richiesta dal compito.

In particolare, non potrà essere nominato quale componente dell'Organismo di Vigilanza:

- a. chi versi in una delle cause di ineleggibilità o di decadenza previste dall'art. 2382 Codice Civile per gli amministratori;
- b. chi è imputato per uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- c. chi è stato condannato alla reclusione a seguito di processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto;
- d. il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei soci della società, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei soci delle società da questa controllate e/o controllanti, partecipate e/o partecipanti;
- e. chi abbia conflitti di interessi con la società o con attori della stessa<sup>1</sup>;
- e. chi è legato alla società o alle società da rapporti di lavoro dipendente.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica.

Qualora venisse a mancare il componente dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvederà alla sostituzione con propria deliberazione e contestualmente disporrà il relativo aggiornamento del Modello.

L'incarico potrà, altresì, essere revocato dalla Società, ma solo a fronte di uno dei seguenti motivi:

- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'Organismo di Vigilanza;
- assenza ingiustificata per più di tre volte consecutive alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza;
- cessazione dalla carica di responsabile della funzione ricoperta, qualora la nomina all'Organismo di Vigilanza sia stata legata al ruolo di responsabile di tale funzione aziendale. In ogni caso, qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che riguardi il responsabile della funzione (ad es. spostamenti ad altro incarico, licenziamenti, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere deliberato dall'Assemblea dei soci, sentito il parere dell'OdV.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza compete il Consiglio di Amministrazione.

<sup>1</sup> Esempi di conflitti di interessi possono essere rappresentati dal fatto di:

- intrattenere significativi rapporti d'affari con Milanospport, salvo il rapporto di lavoro subordinato;
- intrattenere significativi rapporti d'affari con il DG o altro soggetto munito di poteri;
- avere rapporti con DG o far parte del nucleo familiare del DG o altro soggetto munito di poteri, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il terzo grado;

	<b>D.Lgs. 231/2001</b>	
	<i>Modello organizzativo 231</i>	Rev. 3 del 21.01.2021
	<b>PARTE GENERALE</b>	Pag. 19 di 30

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

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

In particolare, l'OdV deve vigilare:

- sulla reale adeguatezza ed effettività del Modello rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei reati per cui trova applicazione il D.Lgs. 231/2001, tenendo conto anche delle dimensioni e della complessità organizzativa e operativa della Società;
- sulla permanenza nel tempo dei requisiti di adeguatezza ed effettività del Modello;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, rilevando eventuali violazioni e proponendo i relativi interventi correttivi e/o sanzionatori agli organi aziendali competenti;
- sull'aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative, proponendo le eventuali azioni di adeguamento agli organi aziendali competenti e verificandone l'implementazione.

Per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, all'OdV sono attribuiti i compiti e i poteri di:

- accedere a tutte le strutture della Società e a tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini di verificare l'adeguatezza e il rispetto del Modello;
- effettuare verifiche a campione mirate su specifiche attività/operazioni a rischio e sul rispetto dei presidi di controllo e di comportamento adottati e richiamati dal Modello e dalle procedure aziendali;
- promuovere l'aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D.Lgs. 231/2001;
- coordinarsi con i Responsabili aziendali di riferimento per valutare l'adeguatezza del corpo normativo interno adottato e definire eventuali proposte di adeguamento e miglioramento (regole interne, procedure, modalità operative e di controllo) verificandone, successivamente, l'attuazione;
- monitorare le iniziative di informazione e formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale;
- richiedere ai Responsabili aziendali, in particolare a coloro che operano in aree aziendali a potenziale rischio-reato, le informazioni ritenute rilevanti, al fine di verificare l'adeguatezza e l'effettività del Modello;
- raccogliere eventuali segnalazioni provenienti da qualunque Destinatario del Modello in merito a:
  - eventuali criticità delle misure previste dal Modello;

	<b>D.Lgs. 231/2001</b>	
	<i>Modello organizzativo 231</i>	Rev. 3 del 21.01.2021
	<b>PARTE GENERALE</b>	Pag. 20 di 30

- violazioni dello stesso;
  - qualsiasi situazione che possa esporre la Società a rischio di reato;
- segnalare periodicamente ai Responsabili interessati eventuali violazioni di presidi di controllo richiamati dal Modello e/o dalle procedure aziendali o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possano adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, il Consiglio di Amministrazione;
- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, fermo restando la competenza dell'organo dirigente per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i Destinatari del Modello.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui viene a conoscenza a causa dello svolgimento del proprio incarico. La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti previsti dal presente Modello e con le modalità previste dallo stesso.

### **13.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

#### **13.4.1 Flussi informativi**

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato dai Destinatari del Modello, mediante apposite segnalazioni, in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Più precisamente, tutti i Destinatari del presente Modello hanno l'obbligo di segnalare tempestivamente all'OdV le seguenti informazioni (c.d. "segnalazioni"):

- la commissione, il tentativo di commissione o il ragionevole pericolo di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- eventuali presunte violazioni delle modalità comportamentali e operative definite nel Codice Etico, nel Modello e/o nel corpo normativo e procedurale aziendale, di cui siano direttamente o indirettamente venuti a conoscenza;
- in ogni caso, qualsiasi atto, fatto, evento od omissione rilevato od osservato nell'esercizio delle responsabilità e dei compiti assegnati, con profilo di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- osservazioni sull'adeguatezza del sistema di controllo;
- qualsiasi eccezione comportamentale o qualsiasi evento inusuale indicando le ragioni delle difformità e dando atto del diverso processo seguito.

	<b>D.Lgs. 231/2001</b>	
	<i>Modello organizzativo 231</i>	Rev. 3 del 21.01.2021
	<b>PARTE GENERALE</b>	Pag. 21 di 30

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

Le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta e non anonima tramite due canali alternativi:

- lettera in busta chiusa da spedire o consegnare presso: Direzione Generale – Viale Tunisia, 35 – Milano, all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza;
- indirizzo di posta elettronica dedicato.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi.

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, i Responsabili aziendali di volta in volta interessati devono obbligatoriamente trasmettere all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti (c.d. "informazioni generali"):

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini o di procedimenti penali, anche nei confronti di ignoti, relativi a fatti d'interesse e/o che possano coinvolgere la Società (relativi al D.Lgs. 231/2001 e non);
- i provvedimenti e/o notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di Autorità pubbliche (con cadenza semestrale);
- ogni atto o citazione a testimoniare che veda coinvolti soggetti della Società o che collaborano con essa;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento penali o civili nei loro confronti (non solo in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001);
- le informazioni relative alle eventuali visite ispettive condotte da funzionari della Pubblica Amministrazione e comunicati da tutte le strutture aziendali;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le comunicazioni inerenti a modifiche organizzative, societarie e statutarie intervenute nel proprio ambito di attività;
- anomalie o criticità riscontrate dai Responsabili nello svolgimento delle attività sensibili per l'applicazione del D.Lgs. 231/2001. In capo a ciascun Responsabile della Società, in qualità di soggetto preposto alla completa e corretta adozione delle regole aziendali a presidio dei rischi individuati nei settori di sua competenza, è altresì previsto l'obbligo di trasmettere all'Organismo di Vigilanza, tempestivamente o su base periodica, i dati e le informazioni formalmente richiesti nei Protocolli del Modello o mediante comunicazione (c.d. "informazioni specifiche").

	<b>D.Lgs. 231/2001</b>	
	<i>Modello organizzativo 231</i>	Rev. 3 del 21.01.2021
	<b>PARTE GENERALE</b>	Pag. 22 di 30

Le informazioni generali e le informazioni specifiche devono essere inviate all'OdV in forma scritta utilizzando l'indirizzo di posta elettronica dedicato. Ogni informazione o segnalazione prevista è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e / o cartaceo, in conformità alle disposizioni contenute nell'attuale normativa in materia di gestione di dati personali.

La Società vieta espressamente qualsiasi atto di ritorsione o di discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti dei soggetti segnalanti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alle segnalazioni. Inoltre, costituiscono condotte sanzionabili coerentemente con le previsioni del sistema disciplinare sia la violazione da parte di un Destinatario delle misure di tutela del segnalante definite dalla Società che l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

A carico dell'Organismo di Vigilanza vi è l'obbligo assoluto e inderogabile di mantenere il segreto sulle attività svolte e sulle notizie di cui venga a conoscenza nell'esercizio del proprio mandato salvo che nei confronti dell'Organo Amministrativo e del Collegio Sindacale della Società.

#### **13.4.2 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari**

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

In particolare, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione (e per conoscenza al Collegio Sindacale):

- con cadenza annuale, una relazione informativa, relativa all'attività svolta;
- al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione per quanto di competenza.

L'Organismo di Vigilanza ha comunque la facoltà di richiedere la propria audizione al Consiglio di Amministrazione o al Collegio Sindacale, qualora ne ravvisi la necessità. Allo stesso modo, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale hanno facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza qualora lo ritengano opportuno.

Nell'ambito del reporting annuale vengono affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- eventuali criticità emerse;
- stato di avanzamento di eventuali interventi correttivi e migliorativi del Modello;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedano aggiornamenti nell'identificazione dei rischi o variazioni del Modello;



- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;
- eventuali segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni nel corso del periodo in ordine a presunte violazioni al Modello o al Codice Etico;
- il piano di attività previsto per l'anno successivo;
- altre informazioni ritenute significative.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati.

L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

## **14. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO**

### **14.1 Funzione del sistema disciplinare**

La definizione di un adeguato sistema disciplinare con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione delle regole di cui al presente Modello da parte dei Destinatari, costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del Modello stesso.

Le sanzioni previste saranno applicate a ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

In ogni caso, la sanzione prescinde dalla commissione del reato e si attesta come reazione della Società al mancato rispetto di procedure o regole comportamentali richiamate dal Modello.

### **14.2 Misure nei confronti di lavoratori dipendenti non dirigenti**

Le violazioni delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello da parte dei dipendenti della Società costituiscono inadempimento contrattuale. Ne consegue che la violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali previste dal Modello e dai suoi Allegati da parte dei dipendenti della Società può comportare l'adozione di sanzioni disciplinari, nei limiti stabiliti dal Contratto Collettivo Nazionale Lavoro (CCNL) applicabile.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti della Società, conformemente a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di impianti sportivi, in particolare:

- ❖ biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- ❖ biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto (i);
- ❖ multa in misura non eccedente l'importo di quattro ore della normale retribuzione;

	<b>D.Lgs. 231/2001</b>	
	<i>Modello organizzativo 231</i>	Rev. 3 del 21.01.2021
	<b>PARTE GENERALE</b>	Pag. 24 di 30

- ❖ sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di dieci giorni;
- ❖ licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

La tipologia e l'entità della sanzione è definita tenendo conto della gravità e/o recidività della violazione e del grado di colpa, più precisamente:

- ❖ intenzionalità del comportamento;
- ❖ presenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
- ❖ rilevanza degli obblighi violati;
- ❖ entità del danno derivante alla Società;
- ❖ ruolo, livello di responsabilità gerarchica e autonomia del dipendente;
- ❖ eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso a determinare la mancanza;
- ❖ eventuali simili precedenti disciplinari.

A titolo esemplificativo, in caso di violazione delle regole previste dal Modello o da questo richiamate e in caso di commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D.Lgs. 231/2001, si applicano i provvedimenti sotto riportati.

**Incorre nei provvedimenti di richiamo verbale, ammonizione scritta, multa o sospensione,** il dipendente che violi le procedure interne previste o richiamate dal presente Modello - ad esempio non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere i controlli di competenza o adottati, nell'espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa. Costituiscono comunque grave trasgressione, ove non si configuri un comportamento sanzionabile con uno dei provvedimenti di cui ai punti successivi, i seguenti comportamenti:

- ❖ l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" e di "informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- ❖ la non giustificata o sistematica mancata partecipazione alle iniziative di formazione in tema 231, promosse dalla Società;
- ❖ il mancato rispetto delle regole di condotta previste dal Codice Etico;
- ❖ il mancato rispetto delle procedure e di altri presidi di controllo previsti per le attività sensibili nella Parte Speciale del presente Modello.

	<b>D.Lgs. 231/2001</b>	
	<i>Modello organizzativo 231</i>	Rev. 3 del 21.01.2021
	<b>PARTE GENERALE</b>	Pag. 25 di 30

**Incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso** il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività sensibili, un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello o del Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa e all'eventuale recidiva. Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, in materia di provvedimenti disciplinari. In particolare:

- ❖ non potrà essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli previamente contestato l'addebito e senza aver ascoltato quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- ❖ per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo o del rimprovero verbale dovrà essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione;
- ❖ il provvedimento disciplinare non potrà essere emanato se non trascorsi 8 giorni da tale contestazione nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà emanato entro gli 8 giorni successivi, tali giustificazioni si riterranno accolte;
- ❖ il provvedimento dovrà essere emanato entro 16 giorni dalla contestazione anche nel caso in cui il lavoratore non presenti alcuna giustificazione;
- ❖ nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione del provvedimento, fermo restando per il periodo considerato il diritto alla retribuzione;
- ❖ la comminazione dell'eventuale provvedimento disciplinare dovrà essere motivata e comunicata per iscritto;
- ❖ il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente.

L'accertamento delle suddette infrazioni (eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza), la gestione dei provvedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni stesse sono di competenza del Datore di Lavoro con il supporto del management di riferimento. Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

	<b>D.Lgs. 231/2001</b>	
	<i>Modello organizzativo 231</i>	Rev. 3 del 21.01.2021
	<b>PARTE GENERALE</b>	Pag. 26 di 30

### **14.3 Misure nei confronti dei dirigenti**

Le condotte poste in essere dai dirigenti costituenti violazione delle regole comportamentali e procedurali previste nel Modello sono sanzionate dalla Società nel rispetto dell'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti industria.

Le misure disciplinari nei confronti dei dirigenti sono, oltre alla revoca della procura o delle procure eventualmente conferite:

- ❖ censura scritta, nell'ipotesi di violazione non grave del Modello;
- ❖ licenziamento senza preavviso, nell'ipotesi di grave violazione del Modello che leda irreparabilmente il rapporto di fiducia con la Società in modo tale da non consentire la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto di lavoro.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il D.Lgs. 231/2001 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello o dal Codice Etico;
- la mancata vigilanza sui sottoposti circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" e di "informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- la tolleranza od omessa segnalazione di irregolarità commessa da altri prestatori di lavoro o partner della Società.

In ogni caso, se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nella risoluzione del rapporto di lavoro. Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

### **14.4 Misure nei confronti degli Amministratori**

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello o del Codice Etico da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'Assemblea dei Soci e l'intero Consiglio di Amministrazione che, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potrà assumere gli opportuni provvedimenti previsti dalla Legge, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione tenuto conto della gravità della violazione e delle circostanze in cui è stata commessa, adotterà, in conformità ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto, le misure sanzionatorie qui

	<b>D.Lgs. 231/2001</b>	
	<i>Modello organizzativo 231</i>	Rev. 3 del 21.01.2021
	<b>PARTE GENERALE</b>	Pag. 27 di 30

di seguito indicate, ferma restando la facoltà per la Società di esperire le azioni giudiziarie civili e/o penali indipendentemente ed a prescindere dall'applicazione di dette misure:

- ❖ revoca della delega;
- ❖ revoca dell'incarico.

Nel caso di violazioni poste in essere da un soggetto facente parte del vertice aziendale che rivesta altresì la qualifica di dirigente si applicheranno le sanzioni disciplinari già trattate. Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli amministratori:

- ❖ la commissione nell'espletamento delle proprie funzioni, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il D.Lgs. 231/2001;
- ❖ l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello o dal Codice Etico;
- ❖ la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro o partner della Società circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- ❖ l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- ❖ la tolleranza od omessa segnalazione di irregolarità commessa da altri prestatori di lavoro o partner della Società.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

#### **14.5 Misure nei confronti dei Sindaci**

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più Sindaci, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione che, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dalla Legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

L'Assemblea dei Soci su proposta del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, tenuto conto della gravità della violazione e delle circostanze in cui è stata commessa revocherà l'incarico per giusta causa, in conformità ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto, ferma restando la facoltà per la Società di esperire le azioni giudiziarie civili e/o penali indipendentemente ed a prescindere dall'applicazione di detta misura.

A titolo meramente esemplificativo, costituisce violazione del Modello:



- l'omissione della supervisione e/o della vigilanza sui sottoposti circa la corretta applicazione delle regole comportamentali e procedurali del Modello;
- la mancata comunicazione all'Organismo di Vigilanza e/o al Consiglio di Amministrazione e/o al Collegio Sindacale delle violazioni del Modello poste in essere da dipendenti e/o vertici aziendali di cui si abbia conoscenza certa e diretta.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni e il monitoraggio di sua competenza.

#### **14.6 Misure nei confronti di partner d'affari, consulenti e collaboratori esterni**

L'adozione - da parte di partner d'affari, fornitori, agenti, intermediari, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società - di comportamenti in contrasto con il D.Lgs. 231/2001 e con i principi ed i valori contenuti nel Codice Etico sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

L'adozione reiterata di comportamenti in contrasto con il D.Lgs. 231/2001 o la violazione grave o reiterata dei principi contenuti nel Codice Etico sarà considerata inadempimento degli obblighi contrattuali e potrà dar luogo alla risoluzione del contratto da parte della Società.

### **15. DIFFUSIONE DEL MODELLO**

L'adeguata formazione e la costante informazione dei Destinatari in ordine ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello e nei suoi Allegati rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione dello stesso.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e di trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso le quali la Società ha inteso perseguirli, approntando un adeguato sistema di procedure e controlli.

La comunicazione e la formazione sui principi e i contenuti del Modello sono garantite dall'Organismo di Vigilanza che identifica, di concerto con la Società, la migliore modalità di fruizione di tali servizi. L'attività di comunicazione e formazione (ivi compreso il piano di formazione) è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza che potrà proporre eventuali integrazioni ritenute utili.

#### **15.1 La comunicazione**

L'adozione del presente Modello (e di ogni sua versione aggiornata) è comunicata ai Destinatari tramite:

- ❖ e-mail a cui è allegata copia elettronica del Modello e dei relativi Allegati;
- ❖ comunicazione tramite canali social aziendali, a cui è allegata copia elettronica del Modello e dei relativi



Allegati;

- ❖ affissione di una copia della Parte Generale del Modello nella bacheca aziendale.

A seguito della ricezione dell'e-mail di comunicazione, i soggetti Destinatari si impegnano, nello svolgimento dei compiti afferenti alle aree rilevanti ai fini del Decreto e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della Società, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti.

Ai nuovi assunti sarà data comunicazione dell'adozione del Modello Organizzativo e sarà trasmesso, via e-mail, copia elettronica del Modello e dei relativi Allegati.

Inoltre, ogni dipendente sarà tenuto a dichiarare, mediante specifica clausola inserita nel contratto di assunzione, di essere a conoscenza e rispettare la normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 e di accettare espressamente i contenuti del Codice Etico e del Modello adottato dalla Società.

### **15.2 Formazione ai dipendenti**

Al fine di agevolare la comprensione della normativa di cui al Decreto e del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro ruolo e grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative promosse.

La Società garantisce l'organizzazione delle attività formative specifiche rivolte ai soggetti apicali e agli altri dipendenti coinvolti nelle attività sensibili, con frequenza e contenuti idonei a garantire la conoscenza del Decreto e la diffusione del Modello e del Codice Etico.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria rispetto a tutti i destinatari della formazione stessa e deve essere documentata. Sono, inoltre, previsti controlli di frequenza e verifiche dell'apprendimento.

### **15.3 Informazione ai Partner d'affari, consulenti e collaboratori esterni**

I partner d'affari, consulenti e collaboratori esterni sono informati, all'atto dell'avvio della collaborazione, dell'adozione, da parte della Società, del Modello e del Codice Etico e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme alle prescrizioni di cui al D.Lgs. 231/2001.

## **16. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO**

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

- ❖ modifiche dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- ❖ modifiche normative;

	<b>D.Lgs. 231/2001</b>	
	<i>Modello organizzativo 231</i>	Rev. 3 del 21.01.2021
	<b>PARTE GENERALE</b>	Pag. 30 di 30

- ❖ risultanze dei controlli;
- ❖ significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Nel caso in cui si rendano necessarie modifiche di natura esclusivamente formale, quali chiarimenti o precisazioni del testo, i Responsabili aziendali possono provvedervi in maniera autonoma, dopo aver sentito il parere dell'OdV, previa autorizzazione del Presidente, il quale ne riferisce senza indugio al Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati in forma scritta dall'OdV al Consiglio di Amministrazione, affinché lo stesso possa effettuare le delibere di propria competenza.

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo assoluto e inderogabile di mantenere il segreto sulle attività svolte e sulle notizie di cui venga a conoscenza nell'esercizio del proprio mandato salvo che nei confronti dell'Organo Amministrativo e del Collegio Sindacale della Società.