



2018

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione
nella seduta del 22 gennaio 2018

DEFINIZIONI	3
STRUTTURA DEL DOCUMENTO	3
INTRODUZIONE	4
CAPITOLO I – LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE	5
I soggetti	5
Il principio di legalità	5
Fattispecie di reato	6
I criteri di imputazione	8
Valore esimente dei modelli di organizzazione, gestione e controllo	9
CAPITOLO II – LE SANZIONI	10
Vicende modificative dell'ente	11
Reati commessi all'estero	12
CAPITOLO III – INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI E DEI PROTOCOLLI	13
L'adozione del modello	13
Aggiornamenti del modello di organizzazione, gestione e controllo	14
CAPITOLO IV – DESTINATARI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	14
CAPITOLO V – IL CODICE ETICO	17
CAPITOLO VII – IL SISTEMA ORGANIZZATIVO AZIENDALE	17
L'attività sociale di MM S.p.A. e la sua struttura	17
- L'attività sociale	17
- Le convenzioni	19
- La Struttura Organizzativa Aziendale	20
Le deleghe di poteri e di funzioni	22
L'amministrazione della società	23
Le direzioni aziendali	23
- Lo schema organizzativo	23
- Le posizioni organizzative e le responsabilità assegnate	23
- Le responsabilità comuni dei Direttori e dei responsabili di Funzione	23
CAPITOLO VII – LE PROCEDURE OPERATIVE	24
CAPITOLO VIII – IL SISTEMA SANZIONATORIO	24
Principi generali	24
Sanzioni per il personale dipendente non dirigente	26
- Lavoratori subordinati con CCNL "Imprese Edili ed Affini"	26
- Lavoratori subordinati con CCNL "Gas-Acqua"	27
- Lavoratori subordinati con CCNL "Federcasa"	27
- Lavoratori subordinati con CCNL "Proprietari di Fabbricati"	28
Accertamento delle infrazioni	28
Sanzioni per i dirigenti	29
- Dirigenti con CCNL "Dirigente di Aziende produttrici di beni e servizi"	29
- Dirigenti con CCNL "Gas-Acqua"	29
Misure nei confronti degli amministratori e dei sindaci	29
Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	29
Misure nei confronti dei consulenti e business partner	30
CAPITOLO IX – L'ORGANISMO DI VIGILANZA	30
Funzione	30
Nomina dei membri dell'organismo di vigilanza	31
Requisiti di eleggibilità	31
Revoca, sostituzione, decadenza e recesso	32
Convocazione e svolgimento delle attività	33
Poteri	33
Flussi informativi da e verso l'organizzazione	34
CAPITOLO X – WHISTLEBLOWING	35
CAPITOLO XI – PRESTAZIONI DA PARTE DI ALTRE SOCIETÀ	36

DEFINIZIONI

- Attività sensibili: sono le attività / processi di MM S.p.A. nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001.
- Consulenti: sono i soggetti che in ragione delle competenze professionali prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto di MM S.p.A.
- D. Lgs. 231/2001 o Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni.
- Destinatari: sono i soggetti obbligati ad osservare il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo e il Codice Etico.
- Dipendenti: sono i soggetti aventi con MM S.p.A. un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato.
- Incaricato di un 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: documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 ed aggiornato al marzo 2014) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto.
- Modello: Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001.
- Organi sociali: sono sia l’organo amministrativo che il Collegio Sindacale della Società.
- Organo amministrativo: la persona fisica o l’insieme di persone fisiche che agisce per conto della Società compiendo per la stessa atti giuridici. Allo stato attuale l’Organo amministrativo è rappresentato dal Consiglio di Amministrazione.
- Organismo di Vigilanza o OdV: l’organismo previsto dall’art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello.
- PA: la Pubblica Amministrazione o incaricato di pubblico servizio;
- Partner: sono le controparti contrattuali di MM S.p.A., persone fisiche o giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.
- Linee guida: linee guida per l’adozione, l’implementazione e l’attuazione del Modello di organizzazione gestione e controllo.
- Pubblico ufficiale: colui che “esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa” (art. 357 c.p.).
- Reati presupposto: sono le fattispecie di reato ai quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni o integrazioni.
- Società controllata: società direttamente o indirettamente controllate da MM S.p.A. ai sensi dell’art. 2359, commi 1 e 2, c.c.
- Società: MM S.p.A.
- 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.

STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il presente documento, strutturato in una Parte Generale e in una Parte Speciale, comprende una disamina della disciplina contenuta nel D. Lgs. 231/2001 (nel seguito anche il “Decreto”) e costituisce le linee guida che descrivono il processo di adozione del Modello da parte di MM S.p.A. (nel seguito anche la “Società”), i reati rilevanti per la Società, i destinatari del Modello, le modalità di adozione e attuazione dei modelli delle altre società controllate, l’Organismo di Vigilanza di MM S.p.A. (nel seguito anche “OdV”), il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni, gli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale. La seconda parte indica le attività sensibili per la Società ai sensi del Decreto, cioè a rischio di reato, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di

controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti.

Oltre a quanto di seguito espressamente stabilito, sono inoltre parte integrante del presente documento:

- il Codice Etico che definisce i principi e le norme di comportamento aziendale;
- tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative aziendali che di questo documento costituiscono attuazione.

Tali atti e documenti sono reperibili secondo le modalità previste per la loro diffusione all'interno della Società.

INTRODUZIONE

In attuazione dell'art. 11 della L. 29 settembre 2000, n. 300 di ratifica della Convenzione OCSE del settembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali, il D. Lgs. 231/2001 ha introdotto ex novo nel nostro ordinamento la perseguibilità delle persone giuridiche per "gli illeciti amministrativi dipendenti da reato". Ai sensi dell'art. 1 del Decreto i soggetti destinatari della normativa sono gli enti forniti di personalità giuridica e le società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

La responsabilità amministrativa della persona giuridica accede, dunque, alla responsabilità penale e personale dell'autore del reato, salva la prova che deve fornire l'ente dell'assenza di qualsivoglia colpa organizzativa. Infatti, l'art. 6 del Decreto dispone che la responsabilità dell'ente sia esclusa, qualora quest'ultimo dimostri di aver predisposto e adottato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione e gestione (di seguito anche "il Modello") idoneo a prevenire la commissione dei reati e di aver affidato, ad un organo di controllo, la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello. MM S.p.A., quale soggetto destinatario della normativa sopra citata, ha predisposto, redatto ed adottato e tenuto aggiornato, in attuazione del decreto medesimo, il presente Modello quale protocollo di prevenzione, di organizzazione e di controllo. Il Modello ai sensi del D. Lgs. 231/2001 è il frutto della progressiva attività di analisi e di approfondimento della normativa di riferimento e dell'attuale complessa realtà aziendale svolta dal Gruppo di Studio e di Lavoro all'uopo costituito da MM S.p.A. In conformità alle prescrizioni normative, il Modello di MM Spa risponde all'esigenza di regolare, previa ricognizione delle aree di attività esposte a rischio, la formazione e l'attuazione della decisione dei soggetti che ricoprono funzioni direttive e di amministrazione, la gestione delle risorse e la circolazione delle informazioni verso l'organismo interno di controllo. A presidio dell'efficace attuazione del Modello, MM S.p.A. ha previsto un apposito apparato sanzionatorio-disciplinare ed ha istituito un Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV") preposto al monitoraggio e al controllo dell'idoneità e dell'efficacia di tale Modello.

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alla prescrizione dell'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto), la sua adozione, così come le successive modifiche e integrazioni, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di MM S.p.A.

È peraltro riconosciuta al Presidente di MM S.p.A. la possibilità di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale e non sostanziale.

Il Presidente riferirà in merito alle suddette modifiche apportate al primo Consiglio di Amministrazione utile.

CAPITOLO I - LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE

Il D. Lgs. 231/2001 ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato commessi da persone fisiche 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 o da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno di tali soggetti.

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato; non sostituisce ma si aggiunge a quella personale dell'individuo che ha commesso il reato.

Il reato, per comportare la responsabilità dell'ente, deve essere stato commesso nel suo interesse o vantaggio.

La responsabilità amministrativa è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi¹.

La responsabilità dell'ente è connessa alla sussistenza di una colpa in organizzazione: l'ente, in ipotesi di commissione di un reato da parte di una persona fisica, risponde autonomamente per colpa consistente nella negligenza di non essersi dotato di una organizzazione tale da impedire la realizzazione del reato verificatosi, salvo che lo stesso sia stato possibile solo aggirando fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione.

La responsabilità dell'ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica autrice del reato: l'art. 8 del Decreto stabilisce, infatti, che la responsabilità dell'ente sussiste anche nel caso in cui non sia stato identificato l'autore del reato ovvero lo stesso non sia imputabile.

I soggetti

L'art. 1 del Decreto individua quali soggetti destinatari della normativa gli enti forniti di personalità giuridica e le società e associazioni anche prive di personalità giuridica; il secondo comma del medesimo articolo precisa poi che il Decreto non si applica allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Il principio di legalità

L'art. 2 del Decreto prevede che l'ente non possa essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa per quel reato, e le relative sanzioni, non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto. Con tale disposizione viene dunque consacrato il principio di legalità inteso come riserva di legge, tassatività e irretroattività della norma penale.

1. Art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 231/2001: "Responsabilità dell'ente - L'Ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi".

Fattispecie di reato

In base al D.Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt. 24 - 25 duodecies del D.Lgs. n. 231/2001, 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:

- reati contro la Pubblica Amministrazione, si tratta del primo gruppo di reati originariamente individuato dal d.lgs. n. 231/2001 (artt. 24 e 25)²;
- delitti contro la fede pubblica, quali falsità in monete, carte di credito e valori di bollo, previsti dall'art. 25-bis del Decreto e introdotti dalla legge del 23 novembre 2001, n. 409, recante "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro"³;
- reati societari, il d.lgs. 11 aprile 2002, n. 61, nell'ambito della riforma del diritto societario, ha previsto l'estensione del regime di responsabilità amministrativa degli enti anche a determinati reati societari (quali false comunicazioni sociali, illecita influenza sull'assemblea, richiamati dall'art. 25-ter d.lgs. n. 231/2001, in seguito modificato dalla legge del 27 maggio 2015, n. 69)⁴;
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'art. 25-quater d.lgs. n. 231/2001, introdotto dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7). Si tratta dei "delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali", nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, "che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999"⁵;
- abusi di mercato, richiamati dall'art. 25-sexies del Decreto, come introdotto dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005, n. 62 ("Legge Comunitaria 2004")⁶;

2. Si tratta dei seguenti reati: malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.), truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 comma 2, n. 1 c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), frode informatica in danno dello Stato e di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione e corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 318, 319 e 319-bis c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.) corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), pene per il corruttore (art. 321 c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e degli Stati esteri (art. 322-bis c.p.).

3. L'art. 25-bis è stato introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 dall'art. 6 del D.L. 350/2001, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della L. 409/2001. Si tratta dei reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.). La legge 23 luglio, n. 99 recante "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia" all'art. 15 comma 7, ha modificato l'art. 25-bis che punisce ora anche la contraffazione e l'alterazione di marchi o segni distintivi (art. 473 c.p.) nonché l'introduzione nello Stato di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

4. L'art. 25-ter è stato introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 dall'art. 3 del d.lgs. 61/2002 e in seguito modificato dalla legge del 27 maggio 2015 n. 69. Si tratta dei seguenti articoli: False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c. così come modificato dall'art. 9 della legge 27 maggio 2015, n. 69), Fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c. introdotto dall'art. 10 della legge 27 maggio 2015, n. 69), Non punibilità per particolare tenuità (art. 2621 ter c.c. introdotto dall'art. 10 della legge 27 maggio 2015, n. 69) e False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c., così come modificato dall'art. 12 della legge 27 maggio 2015, n. 69), falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.); l'art. 35 della legge 28 dicembre 2005, n. 262 ha premesso all'art. 175 del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni, alla parte V, titolo I, capo III, l'art. 174-bis e 174-ter), impedito controllo (art. 2625, comma secondo, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto di interesse (art. 2629-bis c.c., introdotto dall'art. 31, primo comma, della legge n. 262 del 2005, che ha integrato la lettera r) dell'art. 25-ter del d.lgs. 231/2001), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione fra privati (art. 2635 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), agguataggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.), nelle disposizioni di nuova formulazione. Il decreto legislativo, approvato in via definitiva dal Consiglio dei Ministri, nella seduta del 22 gennaio 2010 e in attesa di pubblicazione in G.U., che attua la direttiva 2006/43/CE relativa alla revisione legale dei conti, nell'abrogare l'art. 2624 c.c. e modificare l'art. 2625 c.c., non effettua il coordinamento con l'art. 25-ter del d.lgs. 231.

5. L'art. 25-quater è stato introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7. Si tratta dei "delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali", nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, "che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999". Tale Convenzione, punisce chiunque, illegalmente e dolosamente, fornisce o raccoglie fondi sapendo che gli stessi saranno, anche parzialmente, utilizzati per compiere: (i) atti diretti a causare la morte - o gravi lesioni - di civili, quando l'azione sia finalizzata ad intimidire una popolazione, o coartare un governo o un'organizzazione internazionale; (ii) atti costituenti reato ai sensi delle convenzioni in materia di: sicurezza del volo e della navigazione, tutela del materiale nucleare, protezione di agenti diplomatici, repressione di attentati mediante uso di esplosivi. La categoria dei "delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali" è menzionata dal Legislatore in modo generico, senza indicare le norme specifiche la cui violazione comporterebbe l'applicazione del presente articolo. Si possono, in ogni caso, individuare quali principali reati presupposto l'art. 270-bis c.p. (Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico) il quale punisce chi promuove, costituisce, organizza, dirige o finanzia associazioni che si propongono il compimento di atti violenti con finalità terroristiche od eversive, e l'art. 270-ter c.p. (Assistenza agli associati) il quale punisce chi dà rifugio o fornisce vitto, ospitalità, mezzi di trasporto, strumenti di comunicazione a taluna delle persone che partecipano alle associazioni con finalità terroristiche od eversive.

6. La norma prevede che la società possa essere chiamata a rispondere dei reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF) e manipolazione del mercato (art. 185 TUF). In base all'art. 187-quinquies del TUF, l'ente può essere, altresì, ritenuto responsabile del pagamento di una somma pari all'importo della sanzione amministrativa pecuniaria irrogata per gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-bis TUF) e di manipolazione del mercato (art. 187-ter TUF), se commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da persone riconducibili alle categorie dei "soggetti apicali" e dei "soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza".

- delitti contro la personalità individuale, previsti dall'art. 25-quinquies, introdotto nel Decreto dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228, quali la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù e l'intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro⁷;
- reati transnazionali, l'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146 prevede la responsabilità amministrativa della società anche con riferimento ai reati specificati dalla stessa legge che presentino la caratteristica della transnazionalità⁸;
- delitti contro la vita e l'incolumità individuale, l'art. 25-quater.1 del Decreto prevede tra i delitti con riferimento ai quali è riconducibile la responsabilità amministrativa della società le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 25-septies⁹ prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale (Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, l'art. 25-octies¹⁰ del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 648, 648-bis, 648-ter e 648-ter.1 del codice penale;
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati, l'art. 24-bis del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 615-ter, 615 quater, 615-quinquies, 617-quater, 617-quinquies, 635-bis, 635-ter, 635-quater e 635-quinquies, 491-bis e 640 quinquies del codice penale;
- delitti di criminalità organizzata, l'art. 24-ter del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 416, 416-bis, 416-ter e 630 del codice penale, nonché dei delitti previsti all'articolo 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309 e all'art. 407, comma 2, lettera a), numero 5 c.p.p.
- delitti contro l'industria e il commercio, l'art. 25-bis del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 513, 513-bis, 514, 515, 516, 517, 517-ter e 517-quater del codice penale;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore, l'art. 25-novies del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 171, primo comma, lettera a-bis), e terzo comma, 171-bis, 171-ter e 171-septies, 171-octies della legge 22 aprile 1941, n. 633;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 377-bis c.p.), richiamato dall'art. 25 decies del Decreto¹¹;
- reati in materia ambientale, l'art. 25-undecies del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati di cui agli articoli 452-bis, 452-quater, 452-quinquies, 452-sexies, 452-octies, 727-bis e 733-bis del codice penale, alcuni articoli previsti dal D. Lgs. n. 152/2006 (Testo Unico in materia Ambientale), alcuni articoli della legge n. 150/1992 a protezione di specie animali e vegetali in via di estinzione e di animali pericolosi, l'art. 3, co. 6, della legge n.

7. L'art. 25-quinquies è stato introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228. Si tratta dei reati di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), reati connessi alla prostituzione minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-bis c.p.), alla pornografia minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-ter c.p.), detenzione di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori (art. 600-quater c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.), adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.), intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.).

8. I reati indicati dall'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146 (art. 416 c.p. associazione per delinquere; art. 416-bis associazione di tipo mafioso; art. 291 quater d.p.r. 43/1973 associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri; art. 74 d.p.r. 309/1990 associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope; art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter, 5 d. lgs. 286/98 fattispecie di immigrazione clandestina; art. 377 bis c.p. induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, art. 378 c.p. favoreggiamento personale) sono considerati transnazionali quando l'illecito sia stato commesso in più di uno Stato, ovvero, se commesso in uno Stato, una parte sostanziale della preparazione e pianificazione dell'illecito sia avvenuta in altro Stato, ovvero ancora se, commesso in uno Stato, in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più Stati.

9. Articolo aggiunto dall'art. 9, L. 3 agosto 2007, n. 123.

10. L'art. 63, comma 3, del d.lgs. 21 novembre 2007, n. 231, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 14 dicembre 2007 n. 290, S.O. n. 268, recante attuazione della direttiva 2005/60/CE del 26 ottobre 2005 e concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, nonché della direttiva n. 2006/70/CE, che ne reca le misure di esecuzione, ha introdotto il nuovo articolo nel decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, il quale prevede, appunto, la responsabilità amministrativa dell'ente anche nel caso di reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita. Inoltre, la legge 15 dicembre 2014, n. 186 recante "Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale. Disposizioni in materia di autoriciclaggio" all'art. 3, c. 3 ha introdotto nel Codice Penale il nuovo reato di autoriciclaggio, la stessa Legge, all'art. 3, c. 5 ha modificato l'articolo 25 octies del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, includendo la nuova fattispecie tra i reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

11. L'art. 25-novies è stato aggiunto dall'art. 4 della legge 116/09.

549/1993 sulla tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente e alcuni articoli del D. Lgs. n. 202/2007 sull'inquinamento provocato dalle navi. Inoltre in data 28 maggio 2015 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 22 maggio 2015 n. 68 "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente" che, con l'art. 1 c. 8, modifica l'art. 25-undecies del D. Lgs. 231/01, introducendo nuovi delitti contro l'ambiente.

- reati per l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, l'art. 25-duodecies del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione al reato dell'art. 22, c. 12 bis del D.Lgs. 25 Luglio 1998, n. 286 nel caso in cui si utilizzino dei lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno o scaduto.
- Reati in materia di lotta al razzismo e alla xenofobia, nuovo articolo 25-terdecies, introdotti dalla Legge Europea 2017 .

I criteri di imputazione

Il reato, per incidere sulla responsabilità dell'ente, deve essere a questo ricollegabile sia sul piano oggettivo che su quello soggettivo, ovvero deve essere commesso dalle persone fisiche a vantaggio o nell'interesse dell'ente e deve dipendere da una colpa in organizzazione.

Il collegamento oggettivo tra il reato e la persona giuridica è rappresentato dal fatto che l'autore del reato presupposto sia legato da un rapporto funzionale con l'ente stesso e dalla necessità che la condotta del soggetto agente sia stata posta in essere nell'interesse o a vantaggio della Società.

Nel caso in cui, invece, il reato sia stato commesso nell'esclusivo interesse dell'agente o di un terzo, la responsabilità dell'ente non sussiste, versandosi nell'ipotesi di assoluta e manifesta estraneità della persona giuridica nel fatto di reato.

Quanto all'autore materiale del reato (criterio soggettivo), l'art. 5 del Decreto distingue tra soggetti in posizione – anche di fatto – apicale e soggetti in posizione subordinata. Rientrano nella prima categoria i soggetti che ricoprono funzioni di rappresentanza, di direzione, di amministrazione anche di fatto dell'ente quand'anche svolgano tali funzioni in un'unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (lett. a).

Rientrano nella seconda categoria i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra (lett. b). Dalla diversa qualità degli autori materiali dei reati discende una differenziazione del sistema di responsabilità della persona giuridica e dell'onere della prova.

Si presume cioè che il soggetto in posizione apicale della società, nell'esercizio delle proprie funzioni, esprima e rappresenti la volontà dell'ente e che, pertanto, sia la società a dover dimostrare la sua estraneità rispetto all'operato di tale soggetto. Si tratta quindi di un'inversione dell'onere della prova rispetto a quanto generalmente accade nel processo penale, in cui è l'accusa a dover fornire la prova della responsabilità dell'imputato.

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» (il Modello) idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

Il Modello opera quale esimente sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale sia che sia stato commesso da un soggetto subordinato. Tuttavia, per i reati commessi dai soggetti apicali, il Decreto introduce una sorta di presunzione di responsabilità dell'ente, dal momento che si prevede l'esclusione della sua responsabilità solo se l'ente dimostra che:

- ha adottato e attuato il Modello idoneo a prevenire reati della stessa specie di quelli verificatisi;
- ha vigilato sull'effettiva operatività del Modello, e quindi sull'osservanza dello stesso;
- la condotta integrante il reato è stata posta in essere dal soggetto in posizione apicale eludendo fraudolentemente il suddetto Modello.

Al contrario, se il reato è commesso da soggetto sottoposto, la responsabilità dell'ente ricorre solo quando la condotta che costituisce reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. L'inosservanza di tali obblighi è tuttavia esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui il reato è commesso dal soggetto subordinato all'altrui direzione, l'onere di provare la mancata adozione (ovvero la mancata efficace attuazione) del Modello da parte dell'ente grava sull'accusa. Rilevante è, infine, nell'ottica della ricostruzione del requisito dell'interesse o vantaggio, l'introduzione nell'ambito dei reati presupposto delle fattispecie colpose di omicidio e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Infatti, rispetto alla natura colposa dei reati presupposto appare incompatibile una direzione "finalistica" dell'azione da parte del soggetto agente in relazione al vantaggio o interesse perseguito a favore della società. Per questo sembrerebbe necessario uno spostamento della valutazione dell'interesse non in relazione all'evento finale (in questo caso le lesioni o la morte) ma sulle condotte. Si potrebbe a questo punto riconoscere l'interesse dell'ente nel fatto che l'autore del reato abbia posto in essere determinati comportamenti con l'intento di realizzare un risparmio per l'ente stesso in termini di tempi o di costi, a discapito delle misure preventive degli infortuni sul lavoro.

Valore esimente dei modelli di organizzazione, gestione e controllo

Il Modello opera pertanto quale esimente della responsabilità dell'ente solo se idoneo rispetto alla prevenzione dei reati presupposto e solo se efficacemente attuato.

Il Decreto, tuttavia, non indica analiticamente le caratteristiche e i contenuti del Modello, ma si limita a dettare alcuni principi di ordine generale e alcuni elementi essenziali di contenuto.

In generale – secondo il Decreto – il Modello deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a rilevare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

In particolare il Modello deve:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (c.d. attività sensibili);
- 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 ad impedire la commissione di reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento all'efficace attuazione del Modello, il Decreto prevede, inoltre, la necessità di una verifica periodica e di una modifica dello stesso, qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente.

CAPITOLO II – LE SANZIONI

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto è misto. L'art. 9 del Decreto indica che le sanzioni amministrative che possono essere comminate agli enti sono sia sanzioni pecuniarie che sanzioni interdittive, oltre alla confisca e alla pubblicazione della sentenza di condanna. Le prime sono indefettibili; le seconde, invece, sono irrogate solo nei casi di particolare gravità (art.13).

Nel determinare il quantum delle sanzioni pecuniarie si utilizza il metodo delle "quote". Il giudice, al fine di determinarne l'entità della singola quota, dovrà tenere conto della situazione economica e patrimoniale dell'ente, di modo che sia assicurata l'efficacia della sanzione; per quanto concerne invece il numero delle quote dovrà apprezzare i seguenti parametri: la gravità del reato, il grado di responsabilità dell'ente, l'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze dell'illecito e per prevenire l'ulteriore commissione di reati.

La sanzione pecuniaria è ridotta nel caso in cui l'autore del reato abbia agito per il prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia tratto vantaggio o ne abbia tratto un vantaggio minimo, oppure nel caso di particolare tenuità del danno patrimoniale cagionato. Inoltre la sanzione è ridotta quando l'ente, prima dell'apertura del dibattimento, abbia integralmente risarcito il danno, abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o si sia efficacemente adoperato in tal senso) e abbia adottato e reso operativo, un Modello di organizzazione idoneo a prevenire illeciti dello stesso tipo di quello per cui si procede.

Le sanzioni interdittive¹² si applicano solo nelle ipotesi di particolare gravità (in sintesi, profitto elevato e reiterazione degli illeciti) e sempre congiuntamente a quelle pecuniarie. Siffatta scelta, esposta nella relazione al decreto già citata, risponde alla precisa volontà del legislatore di aggredire direttamente il patrimonio della persona giuridica. Il fine è quello di assicurare uno strumento sanzionatorio "effettivo, proporzionato e dissuasivo". Le sanzioni interdittive non si applicano quando l'ente, prima dell'apertura

12. Le sanzioni interdittive sono: interdizione dall'esercizio dell'attività, sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, divieto di pubblicizzare i propri beni o servizi. Ai sensi dell'art. 17 del D.lgs. 231/01 Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
b) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

del dibattimento, abbia integralmente risarcito il danno, abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o si sia efficacemente adoperato in tal senso), abbia adottato e reso operativo, un Modello di organizzazione idoneo a prevenire illeciti dello stesso tipo di quello per cui si procede ed abbia messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Ai sensi dell'art. 45 del Decreto le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare qualora sussistano gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi siano fondati motivi per ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Infine, ai sensi dell'art. 15 del Decreto, se sussistono le condizioni per l'applicazione di una sanzione interdittiva che comporti l'interruzione dell'attività dell'ente quando quest'ultimo esercita un pubblico servizio o un servizio di pubblica utilità, con contestuale grave pregiudizio per la collettività nel caso di interruzione, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dovrà disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un Commissario per un periodo pari a quello in cui era prevista l'applicazione della misura interdittiva. Tale disposizione non si applica nel caso in cui la sanzione interdittiva sia applicata in via definitiva.

Vicende modificative dell'ente

Gli artt. 28-33 del D. Lgs. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità patrimoniale dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda¹³. In caso di trasformazione, (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) resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto (art. 28 D. Lgs. 231/2001). 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 D. Lgs. 231/2001).

L'art. 30 del D. Lgs. 231/2001 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. Se la fusione o la scissione sono intervenute prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice nella commisurazione della sanzione pecuniaria terrà conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione. 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 D. Lgs. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente

13. 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 e, 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".

scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del D. Lgs. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi¹⁴. Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D. Lgs. 231/2001)¹⁵;

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

Reati commessi all'estero

L'ente può essere chiamato a rispondere in Italia per i reati - contemplati dallo stesso D. Lgs. 231/2001 - commessi all'estero (art. 4 D. Lgs. 231/2001)¹⁶. I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- (i) il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001;
- (ii) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- (iii) 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)¹⁷ 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;
- (iv) sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

14. Art. 32 D. Lgs. 231/2001: "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 D. Lgs. 231/2001 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".

15. Art. 33 del D. Lgs. 231/2001: "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 D. Lgs. n. 231/2001 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".

16. La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verificazione, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto. L'art. 4 del D. Lgs. 231/2001 prevede quanto segue: "1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo."

17. Art. 7 c.p.: "Reati commessi all'estero - E' punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati: 1) delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4) delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana". Art. 8 c.p.: "Delitto politico commesso all'estero - Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel numero 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. E' altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici." Art. 9 c.p.: "Delitto comune del cittadino all'estero - Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia ovvero a istanza o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto." Art. 10 c.p.: "Delitto comune dello straniero all'estero - Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del Ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che: 1) si trovi nel territorio dello Stato; 2) si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena dell'ergastolo ovvero della reclusione non inferiore nel minimo di tre anni; 3) l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene."

CAPITOLO III - INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI E DEI CRITERI DI PREVENZIONE

L'art. 6, comma 2, D. Lgs. 231/2001, indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un Modello di organizzazione e controllo. In particolare, le lettere a) e b) della citata disposizione prevedono di:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici criteri di prevenzione diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire.

Per l'individuazione delle attività sensibili sono stati individuati i processi e le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 (ovvero quei processi e quelle attività che comunemente vengono definiti "sensibili"). Propedeutica a tale identificazione è stata l'analisi, prevalentemente documentale, della struttura societaria ed organizzativa di MM S.p.A, che ha permesso una prima individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle Direzioni/Funzioni responsabili di tali processi/attività.

Successivamente sono state effettuate delle interviste strutturate con i key officer che hanno avuto anche lo scopo di individuare per ogni attività sensibile i processi di gestione e gli strumenti di controllo in essere (c.d. protocolli), con particolare attenzione agli elementi di compliance e ai controlli preventivi esistenti a presidio delle stesse che ha consentito di creare una mappa delle attività che, in considerazione degli specifici contenuti, potrebbero essere esposte alla potenziale commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001.

L'adozione del modello

In osservanza delle disposizioni del Decreto, la Società, ha adottato un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo. Sia l'adozione, sia la successiva modifica del presente documento sono di competenza esclusiva dell'organo amministrativo.

Il Modello è stato elaborato tenendo conto della struttura e dell'attività concretamente svolta dalla Società, della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e successivamente ad una analisi delle aree nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001.

Il metodo di lavoro seguito per la stesura del Modello si fonda sulla:

- rilevazione di eventuali criticità rispetto ai principi di controllo previsti dalla normativa in oggetto;
- elaborazione dei principi di riferimento per la costruzione e l'implementazione del Modello organizzativo;
- stesura del Modello e approvazione da parte dell'organo amministrativo.

Il Modello è, poi, soggetto alla costante opera di monitoraggio, di controllo e di valutazione dell'idoneità e dell'efficacia da parte dell'OdV.

Aggiornamenti del modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Modello di MM Spa è stato oggetto di revisioni e integrazioni a seguito delle intercorse:

- modifiche legislative (L. n. 186/2014 che modifica l'art. 25 octies del Decreto introducendo il reato di autoriciclaggio, Legge 68/2015 che modifica l'art. 25 undecies in materia di reati ambientali prevedendo l'introduzione reati di inquinamento ambientale, disastro ambientale e traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività e un aggravamento delle pene ad essi correlati, la L. n. 69/2015 che modifica l'art 25 ter sui Reati societari, D.lgs n. 38 del 15 marzo 2017 che ha modificato l'art. 2635cc).
- modifiche societarie (acquisizione Business Casa e Gestione depuratore San Rocco);
- modifiche organizzative.

Alle attività sensibili previste dal Modello (oggetto di precedenti attività di analisi) sono state integrate quelle derivanti dal nuovo business della Casa.

CAPITOLO IV – DESTINATARI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Il Modello si applica:

- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- ai dipendenti della Società, anche se distaccati all'estero per lo svolgimento delle attività;
- a tutti quei soggetti che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.;
- a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa, quali legali, promoter, agenti o consulenti;
- a quei soggetti che agiscono nell'interesse della Società in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura.

I direttori/responsabili titolari di rapporti con controparti, sentito il parere dell'OdV e della Direzione Legale e Contratti, stabiliscono le tipologie dei rapporti giuridici con gli eventuali soggetti esterni alla Società, ai quali è opportuno applicare, in ragione della natura dell'attività svolta, le previsioni del Modello.

L'OdV stabilisce in che modo saranno comunicate le procedure necessarie al rispetto del Modello ai soggetti esterni coinvolti.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e le sue procedure di attuazione.

Le modalità adottate per la comunicazione e diffusione del Modello sono stabilite dall'Organismo di Vigilanza che si avvale della Direzione Organizzazione e Risorse Umane per la gestione delle correlate attività operative.

I direttori/responsabili titolari di rapporti con controparti, sentito il parere dell'OdV e della Direzione Legale e Contratti, determinano le modalità di attuazione ai soggetti destinatari del Modello esterni alla Società.

È compito della Società programmare e somministrare specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte di tutte le Direzioni e funzioni aziendali.

L'erogazione della formazione deve essere differenziata a seconda che la stessa si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, agli amministratori, ecc., sulla base dell'analisi delle competenze e dei bisogni formativi elaborata dalle funzioni riportanti alla Direzione Organizzazione e Risorse Umane.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è obbligatoria per tutti i destinatari ed è gestita in stretta cooperazione con l'OdV che si adopera affinché i programmi di formazione siano erogati tempestivamente.

La Società garantisce la predisposizione di mezzi e modalità che assicurino sempre la tracciabilità delle iniziative di formazione e la formalizzazione delle presenze dei partecipanti, la possibilità di valutazione del loro livello di apprendimento e la valutazione del loro livello di gradimento del corso, al fine di sviluppare nuove iniziative di formazione e migliorare quelle attualmente in corso, anche attraverso commenti e suggerimenti su contenuti, materiale, docenti, ecc.

La formazione, che può svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici, e i cui contenuti sono vagliati dall'OdV, è operata da esperti nella disciplina dettata dal Decreto.

Nello specifico per le varie categorie di destinatari si prevede quanto segue:

Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello e del Codice Etico;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

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 dell'organizzazione agli stessi applicabili, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperto.

MM Spa ha previsto che ai dipendenti e ai nuovi assunti, venga consegnata copia di un estratto dei principi di riferimento del Modello e copia del Codice Etico, o venga garantita la possibilità di consultarli sulla intranet aziendale; è fatta loro sottoscrivere dichiarazione di conoscenza ed osservanza dei principi del Modello e del Codice Etico ivi descritti.

In ogni caso, per i dipendenti che non hanno accesso alla rete Intranet, tale documentazione è messa a loro disposizione con mezzi alternativi quali ad esempio l'allegazione al cedolino paga o con l'affissione nelle bacheche aziendali.

I responsabili delle singole Direzioni/Funzioni coadiuvano l'Organismo di Vigilanza nell'identificazione della migliore modalità di fruizione dei servizi di formazione sui principi e contenuti del Modello, in particolare a favore di quanti operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

A conclusione dell'evento formativo, i partecipanti compilano un modulo, attestando, così, l'avvenuta ricezione e frequentazione del corso. La compilazione e l'invio del modulo vale quale dichiarazione di conoscenza dei contenuti del Modello.

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

L'Organismo di Vigilanza monitora il livello di recepimento del Modello attraverso periodiche specifiche verifiche.

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 reso disponibile il Modello al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei principi del Modello stesso e del Codice Etico.

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.

Organismo di Vigilanza

Una informazione specifica in ordine a eventuali cambiamenti organizzativi e/o di business della Società è destinata ai membri dell'Organismo di Vigilanza e/o ai soggetti di cui esso si avvale nello svolgimento delle proprie funzioni.

Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (es. fornitori, consulenti e altri collaboratori autonomi, ecc.) con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

A tal fine, la Società fornirà ai soggetti terzi un estratto dei Principi di riferimento del Modello e del Codice Etico e i Direttori/responsabili titolari di rapporti con controparti, sentito il parere dell'OdV e del Direttore Legale e Contratti, valuteranno l'opportunità di organizzare sessioni formative ad hoc nel caso lo reputi necessario.

CAPITOLO V - IL CODICE ETICO

Il Codice Etico, elemento essenziale del sistema di controllo interno, è il documento ufficiale della Società che consacra l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità di tutti i portatori di interessi interni ed esterni e delle persone fisiche legate da un rapporto funzionale alla Società. I contenuti principali del Codice Etico sono:

- il rispetto delle leggi e regolamenti in tutti i Paesi in cui l'Ente opera;
- la tracciabilità, autorizzazione, verificabilità, legittimità, coerenza e congruità di ogni operazione della persona giuridica;
- l'onestà, integrità e dignità nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e i soggetti privati.

Un ulteriore punto qualificante nella costruzione del Modello è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico.

Il Codice Etico di MM S.p.A., approvato dal Consiglio di Amministrazione, è distribuito a tutto il personale e pubblicato sul sito ufficiale della Società.

CAPITOLO VI – IL SISTEMA ORGANIZZATIVO AZIENDALE

Il Manuale Organizzativo aziendale individua e definisce le cariche, le mansioni e le responsabilità delle funzioni aziendali, stabilendo le attribuzioni di responsabilità e le linee di raccordo gerarchico tra ogni settore e ogni livello della Società.

L'attività sociale di MM S.p.A. e la sua struttura

L'attività sociale

MM S.p.A., interamente controllata dal Comune di Milano, è una società di ingegneria leader in Italia nel settore delle opere civili e degli impianti di linee ferroviarie urbane ed extraurbane. È stata istituita il 6 ottobre 1955 (con atto di costituzione di società per azioni n. 41137 di repertorio a ministero del Notaio dott. Pietro Cassina) e ha sede in Milano, Via del Vecchio Politecnico n. 8. MM S.p.A. svolge le seguenti attività:

- progettazione, realizzazione di infrastrutture per la mobilità pubblica e la riqualificazione urbana e nell'ambito della propria specializzazione svolge servizi che spaziano dalla pianificazione degli interventi alle valutazioni tecniche ed economiche, dalle attività amministrative e legali alla gestione degli appalti e dei contratti, dagli espropri delle aree alla direzione dei lavori delle opere civili e degli impianti, dalla validazione dei progetti fino alle prove e collaudi e al controllo qualità.
- gestione del servizio idrico della città di Milano. Si occupa della captazione, la potabilizzazione e la distribuzione dell'acqua, la raccolta delle acque dagli scarichi fognari coordinando la depurazione prima del rilascio all'ambiente. Nell'ambito della gestione delle Acque reflue, MM Spa coordina e controlla il sistema della depurazione della città di Milano attraverso tre poli di depurazione: Peschiera Borromeo, Milano Nosedo e Milano San Rocco (quest'ultimo in gestione diretta a partire dal 2014);
- gestione delle attività legate al patrimonio abitativo di proprietà del Comune di Milano. Attività svolta in nome e per conto dell'Amministrazione Comunale, relativamente al Property Management (gestione amministrativa immobili) e Facility (gestione e manutenzione immobili).

MM S.p.A. fornisce ai propri clienti (usualmente in ambito pubblico) ampie garanzie per la realizzazione di grandi opere che, per

la complessità tecnica e l'impegno finanziario, richiedono capacità di integrazione dei singoli apporti specialistici, gestione dei fattori critici e coordinamento con tutti gli interlocutori che a vario titolo sono coinvolti.

A decorrere dal giugno 2003, la Società ha preso in carico la gestione del Servizio Idrico Integrato della Città di Milano per un periodo transitorio di cinque anni in forza di Convenzione stipulata con il Comune di Milano.

Con atto del 28 novembre 2007 e successive modifiche e integrazioni (Delibera n. 14/2015 del 9/9/2015 del Consiglio di Amministrazione dell'Ufficio A.T.O. Città di Milano) questa situazione transitoria si è evoluta nell'affidamento della gestione del Servizio Idrico Integrato, costituito dalla gestione delle reti e dall'erogazione del servizio nell'ambito territoriale ottimale (cd. A.T.O.) per trenta anni a far data dal 1° gennaio del 2008, in forza di una Convenzione stipulata dall'Autorità d'Ambito della Città di Milano e dalla Società (per maggiori specifiche sui contenuti della convenzione, v. infra).

Inoltre, a partire dal 11 Dicembre 2014 la Comunicazione Dirigenziale del 26/11/2014 notifica il subentro da parte di MM S.p.A. nell'attività di conduzione diretta del depuratore di San Rocco.

A decorrere dal 1 dicembre 2014, è stato affidato, a MM Spa la gestione provvisoria del patrimonio abitativo di proprietà del comunale, con annessi usi diversi.

In data 30 giugno 2015, la situazione si è evoluta ed è stata sottoscritta la Convenzione ai sensi dell'articolo 42, Comma 2, Lett. e) del D.Lgs. n.267/2000, per l'affidamento per un periodo di 30 anni a MM Spa della gestione del Patrimonio abitativo di proprietà comunale con la quale il Comune ha conferito a MM S.p.A. mandato con rappresentanza delle attività di facility (gestione e manutenzione immobili) e property (gestione amministrativa della proprietà) ai sensi dell'art. 1704 e segg. del codice civile.

Ai sensi dell'art. 4 dello statuto la Società ha per oggetto:

- a) l'analisi, lo studio, la pianificazione, la progettazione, la valutazione di impatto ambientale, la costruzione, la direzione lavori, il collaudo, la realizzazione, la manutenzione e la gestione di beni di immobili di pubblica proprietà (anche organizzati in forma di patrimonio), di infrastrutture, nonché le attività di supporto tecnico-amministrativo;
- b) la gestione ed erogazione del servizio di raccolta, distribuzione, collettamento e depurazione delle acque per qualsiasi uso e tutte le attività ad esso connesse.

In particolare la Società può svolgere le seguenti attività:

- studi, ricerche, indagini e rilevazioni;
- promozione, valorizzazione e marketing;
- analisi di fattibilità tecnica, economica e gestionale;
- analisi di laboratorio e specialistiche;
- pianificazione, progettazione, direzione lavori e costruzione;
- asseverazione, collaudo e monitoraggio di opere, impianti e reti distributive in genere;
- installazione, trasformazione, ampliamento e manutenzione di opere, impianti e reti distributive in genere;
- erogazione del servizio;
- fatturazione e bollettazione anche con l'uso di strumenti telematici;
- iniziative di "customer satisfaction";

- assistenza e consulenza sulle materie di cui sopra;

c) lo studio, la progettazione, la realizzazione e gestione di interventi relativi ai corpi idrici superficiali e sotterranei di competenza degli enti partecipanti e degli interventi necessari alla tutela, valorizzazione e riqualificazione degli stessi.

La Società potrà effettuare inoltre attività ispettive, in qualità di "Organismo di Ispezione di tipo B" intese come esame di un progetto, di un prodotto, di un servizio, di un processo, di un impianto e verificare la conformità a requisiti specifici in particolare nei seguenti settori:

- costruzioni edili, opere di ingegneria civile in generale e relative opere impiantistiche, opere di presidio e di difesa ambientale e di ingegneria naturalistica;
- opere impiantistiche industriali;
- prodotti, componenti e servizi per le costruzioni;

e per le seguenti attività:

- ispezioni sulla progettazione delle opere ai sensi della legislazione vigente in materia di contratti pubblici e/o di altre legislazioni applicabili;
- ispezioni sull'esecuzione delle opere;
- ispezioni sui prodotti e le componenti per le costruzioni;
- ispezioni su servizi (direzione lavori, collaudi, ecc.).

Tali attività ispettive possono riguardare aspetti sia tecnici, sia economico-finanziari e sono condotte nel pieno rispetto delle esigenze di indipendenza e imparzialità.

Il tutto in coerenza alle Norme UNI CEI EN ISO/IEC 17020 e successive modifiche e integrazioni e alle norme Sistema Italiano di Accredimento - Accredia, nonché alle vigenti normative attinenti ai pubblici appalti.

Le convenzioni

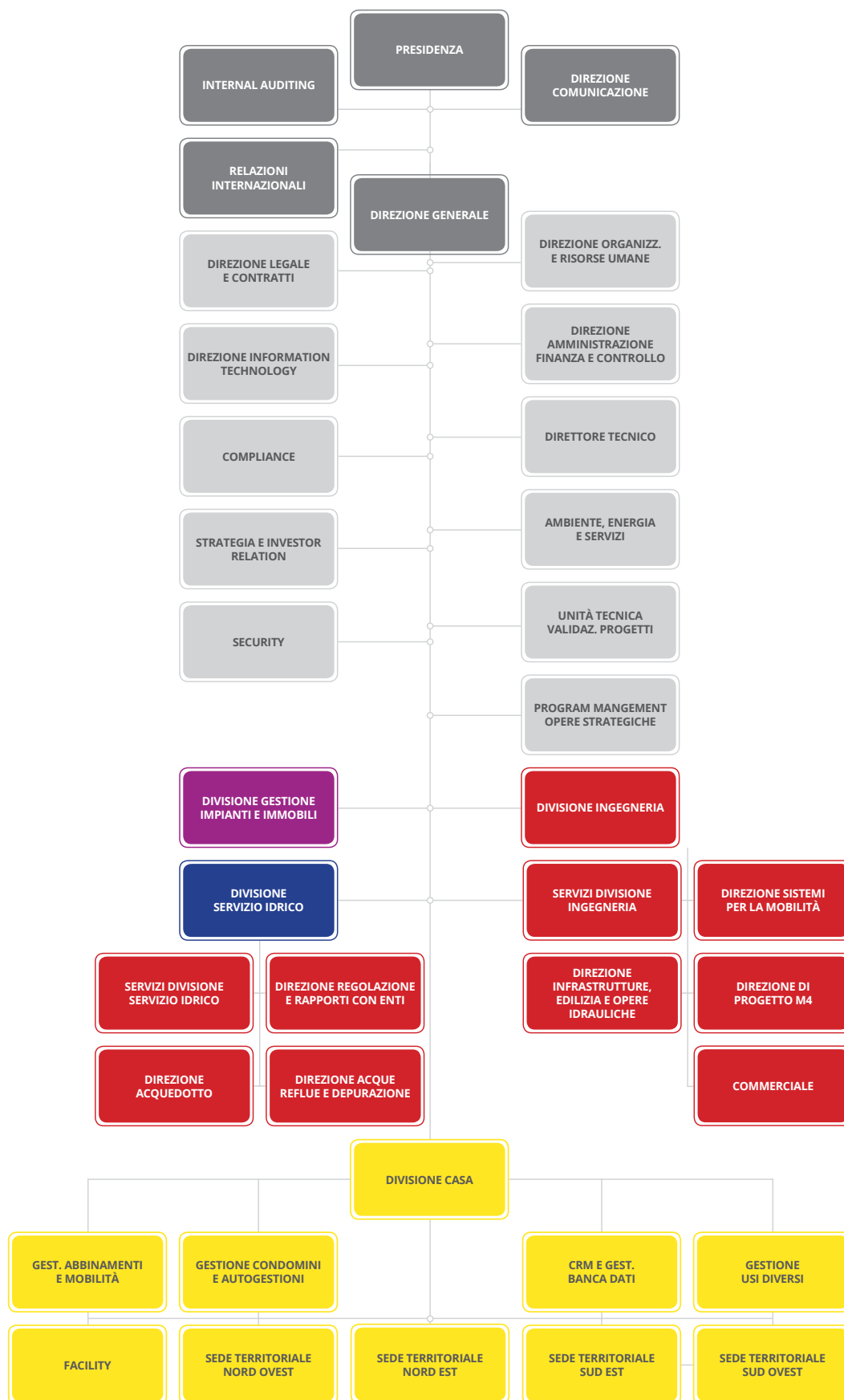
MM S.p.A., per il raggiungimento dello scopo sociale, stipula convenzioni e contratti di servizio con il Comune di Milano e con altri enti pubblici. Particolare importanza assumono le convenzioni con il Comune di Milano per la realizzazione delle linee metropolitane, la convenzione con l'Autorità d'Ambito per la gestione del Servizio Idrico Integrato, la convenzione con la Regione Lombardia e il Comune di Milano inerente alla realizzazione della tratta urbana del Collegamento Ferroviario Passante e la convenzione, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lett. E) del D. Lgs. 267/2000, per l'affidamento a MM S.p.A. della gestione del patrimonio abitativo di proprietà comunale con annessi usi diversi (e relativi allegati).

EFFETTI SULLA NORMATIVA PENALISTICA

In virtù delle attività dianzi elencate, che vedono operare la Società in servizi di carattere pubblicistico, è da ritenersi che dipendenti e management della stessa possano, nell'esercizio di determinate funzioni, rivestire la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio.

La Struttura Organizzativa Aziendale

La Struttura Organizzativa Aziendale è imperniata essenzialmente su funzioni di supporto alla Presidenza e alla Direzione Generale. Nel seguito è brevemente illustrata l'attuale struttura organizzativa.



Accanto agli organi sociali, alle Direzioni e funzioni, operano, i seguenti organi:

- in qualità di organo di coordinamento interfunzionale per tutte le gare e gli appalti che MM assegna a terzi in qualità di committente (sia nella fase istruttoria pre-gara che in quella di affidamento ed, in fine, di esecuzione del contratto) il Comitato Tecnico Interdisciplinare Appalti (di seguito C.T.I.A.) al quale è assegnato il compito di formulare proposte da sottoporre agli organi decisionali competenti.

Il Consiglio di Amministrazione ha istituito il C.T.I.A. con delibera del 03.06.1992 stabilendone e aggiornandone regolamento, composizione e competenze anche con successive delibere del 21.10.1999, 18.07.2000, 23.05.2003, 07.04.2005, 12.10.2006, 22/12/2010, 23/05/2012 e 11/03/2015.

Il C.T.I.A. è attualmente composto dal Direttore Generale, dal Direttore Legale e Contratti con funzioni di coordinatore, dal Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo, dal Direttore Tecnico e dal Direttore e/o Direttore Lavori e /o funzionario Responsabile di volta in volta interessati all'argomento da trattare.

L'attività specifica del C.T.I.A. nella fase istruttoria pre-gara, nella fase istruttoria di gara e in quella di esecuzione è disciplinata nel regolamento ai punti 4, 5 e 6, di cui al già citato verbale del 21.10.1999, così come modificato e integrato con delibera del 07.04.2005, quivi integralmente richiamate del 22/12/2010 e ulteriormente aggiornato con la delibera del 11/03/2015.

Particolare attenzione merita la previsione della clausola contrattuale cd "quid pluris" di cui al punto 3.2 della delibera del C.d.A. del 3.6.1992 sul riassetto dei compiti in materia di appalti, controlli interni e norme contrattuali. Si tratta, sostanzialmente, di una dichiarazione di impegno che viene richiesta ai concorrenti alle gare d'appalto indette da MM S.p.A. con la quale questi ultimi si impegnano a tenere un comportamento di estrema correttezza e di rigorosa buona fede, sia durante la procedura di gara sia durante l'esecuzione del contratto.

Tale clausola è costituita, oltre che dalla dichiarazione di impegno di cui sopra, anche da una clausola penale che viene inserita nel capitolato di appalto e nel contratto e che viene sottoscritta ai sensi dell'art. 1341 c.c.

A seguito dell'approvazione del Piano d'Ambito della città di Milano e, con esso, del Piano Tariffario, e allo scopo di rispettare l'obbligo di Metropolitana Milanese (oggi MM S.p.A.) di realizzare il Piano degli Investimenti approvato dall'Ufficio d'Ambito Territoriale Ottimale della città di Milano (ATO), è stato costituito, con ordine di servizio 2/2011 del 27 gennaio 2011, un Comitato Strategico di Progetto, presieduto dal Direttore Generale e formato dalla Direzione Strategia e Pianificazione SII, Direzione Acquedotto, Direzione Acque Reflue e Depurazione, Direzione Progettazione Infrastrutture e Opere Idrauliche, Direzione Costruzione Infrastrutture e Opere Idrauliche, Direzione Legale e Contratti che, ove previsto, si interfaccia anche con l'Autorità per l'energia elettrica e il gas (AEEGSI).

- Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza" (anche RPCT) ai sensi della L. n. 190/2012, che svolge, a titolo puramente esemplificativo e non esaustivo, i seguenti compiti:
 - elabora ogni anno la proposta del Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza;
 - controlla l'adempimento degli obblighi di trasparenza contemplati dalla normativa vigente in materia e propone la verifica di nuove iniziative di promozione della trasparenza finalizzate al contrasto della corruzione;
 - controlla l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la

completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate e la segnalazione al Consiglio di Amministrazione e all'ANAC dei casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;

- verifica l'efficace attuazione del PTPC, la sua idoneità, propone modifiche allo stesso in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
- nomina i Referenti per la Prevenzione della Corruzione;
- gestisce le segnalazioni di whistleblowing inerenti alla propria materia che gli vengono trasmesse dal Comitato Etico.

Qualora riceva direttamente (via mail oppure tramite posta) segnalazioni inerenti alle tematiche di competenza del Comitato Etico, la inoltrerà tempestivamente a quest'ultimo per l'esame preliminare.

Il RPCT trasmette al Consiglio di Amministrazione il rendiconto annuale sulle verifiche e attività svolte e propone eventuali aggiornamenti del PTPC per l'anno successivo. La relazione contenente i risultati dell'attività svolta è pubblicata sul sito internet della Società.

- Il Comitato Etico della società MM Spa composto dai Presidenti pro tempore del Consiglio di Amministrazione, dell'Organismo di Vigilanza, del Collegio Sindacale e dal Direttore Generale.

I compiti principali del Comitato Etico sono:

- promuovere, in coordinamento con l'OdV, la diffusione del Codice Etico ai dipendenti, ai collaboratori, ai clienti, ai fornitori, agli azionisti, ai partner alle società partecipate ed in generale a tutti i terzi che entrano in contatto con la società
- valutare i casi di violazione del Codice Etico in collaborazione con le funzioni aziendali ritenute competenti, nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dei CCNL
- esaminare i potenziali conflitti di interesse che gli vengono segnalati esprimendo pareri motivati e vincolanti
- ricevere le segnalazioni (Legge n° 179 del 30/11/2017) e, dopo una preliminare analisi sulla fondatezza delle stesse, indirizzarle all'OdV oppure al RPCT, a seconda che si tratti di tematiche connesse alla L. 231/2001 oppure alla L. 190/2012.

Chiunque venga a conoscenza di fatti o circostanze di pertinenza del Comitato, può presentare segnalazioni allo stesso mediante invio di una e-mail all'indirizzo di posta elettronica comiatoetico@mmspa.eu.

È assicurata la riservatezza dell'identità di coloro che effettuano segnalazioni, fatti salvi gli obblighi di legge, in modo da preservare costoro contro qualsiasi forma di ritorsione intesa come atto che possa anche dar adito a forme di discriminazione o penalizzazione.

Le deleghe di poteri e di funzioni

Attraverso la delega di funzioni si attribuisce rilevanza giuridica alla ripartizione dei compiti di lavoro, ovvero alla delega ad altri, da parte del soggetto cui è attribuito un determinato potere o funzione, dell'esercizio di tale potere o funzione.

Il sistema di delega delineato nel Manuale Organizzativo di MM S.p.A. e negli ordini di servizio appare conforme ai principi dettati dal D. Lgs. 231/2001: la separazione delle funzioni, l'istituzione di centri di responsabilità limitati, la continuità delle linee di raccordo gerarchico tra i vari livelli aziendali, la chiara individuazione delle responsabilità attribuite e delle linee di subordinazione gerarchica.

L'amministrazione della società

Nell'ambito dell'oggetto e dello scopo sociale, la gestione ordinaria e straordinaria della Società è affidata al Consiglio di Amministrazione. Con delibera del 7 luglio 2010 il Consiglio di Amministrazione di MM S.p.A. ha provveduto alla nomina del nuovo Direttore Generale della Società e allo stesso ha attribuito funzioni.

Le direzioni aziendali

Lo schema organizzativo

Lo schema organizzativo di MM S.p.A. è rappresentato nell'organigramma aziendale e dettagliato per ogni singola Funzione nel Manuale Organizzativo che rappresenta la sintesi delle strutture organizzative, della Mission di ognuna di esse e le principali responsabilità in capo alle diverse funzioni aziendali.

Le posizioni organizzative e le responsabilità assegnate

Per quanto concerne le posizioni organizzative chiave e le responsabilità loro assegnate si fa riferimento all'Organigramma aziendale, nel quale le stesse sono riportate in base alla struttura organizzativa aziendale, aggiornata con i successivi Ordini di Servizio, che fotografa la situazione attuale.

Le responsabilità comuni dei Direttori e dei responsabili di Funzione

Tra le responsabilità comuni dei Direttori e dei responsabili di Funzione, oltre al rispetto ed all'applicazione delle direttive aziendali, sono comprese la collaborazione con le altre Società controllate sull'osservanza degli standard e delle procedure del sistema di qualità aziendale e del sistema di controllo interno, nonché:

- rispetto e diffusione del Codice Etico;
- supporto al concreto funzionamento del modello di prevenzione ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e proposte di adattamento alle mutate circostanze per mantenerne l'efficacia.

CAPITOLO VII - LE PROCEDURE OPERATIVE

Le procedure sono la descrizione e la formalizzazione di una serie predeterminata di operazioni da compiere nel rigoroso rispetto della sequenza indicata al fine di assicurare il risultato atteso e la conformità a leggi, regolamenti ed agli indirizzi della Direzione Aziendale.

L'obiettivo principale delle procedure operative è la definizione di standard di comportamento cui l'intera organizzazione deve conformarsi.

Le procedure operative di MM S.p.A. sono continuamente revisionate ed aggiornate a seguito delle modifiche intervenute nei processi aziendali.

È opportuno precisare che le procedure operative in questione si configurano come uno degli strumenti di controllo a presidio di talune aree di rischio identificate dal presente Modello.

Infine, le procedure operative consentono di:

- conferire trasparenza e riconoscibilità ai processi decisionali e attuativi;
- prevedere con efficacia vincolante meccanismi di controllo interno quali, per esempio, autorizzazioni, verifiche, documentazioni delle fasi decisionali maggiormente rilevanti;
- facilitare lo svolgimento dei compiti attribuiti all'Organismo di Vigilanza;
- dare attuazione ai protocolli di prevenzione indicati nella "parte speciale" del presente documento.

CAPITOLO VIII – IL SISTEMA SANZIONATORIO

Principi generali

Oltre che opportunamente comunicato in Società, il Modello, per essere efficacemente attuato, deve essere osservato; il rispetto del Modello deve pertanto essere rinforzato da adeguati meccanismi disciplinari inseriti nel sistema sanzionatorio di MM S.p.A. Il sistema disciplinare da applicarsi nei confronti di coloro che tengano condotte contrarie ai principi di comportamento e alle procedure interne costituisce, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e), D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente dalla responsabilità della Società.

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

Di qui la necessaria previsione di sanzioni disciplinari nei confronti dei lavoratori dipendenti graduate in relazione alle diverse violazioni, che vanno dalla semplice inosservanza di alcune procedure fino alla commissione di veri e propri reati. Il Modello, in conformità con quanto previsto dal CCNL, costituisce un insieme di regole alle quali il personale deve attenersi, in materia di norme comportamentali e di sanzioni: ogni sua violazione, pertanto, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni. Tutto il personale dipendente di ogni ordine e grado (operai, impiegati, quadri e dirigenti) e legato alla Società da qualsiasi contratto di lavoro (full time o part time) con o senza vincolo di subordinazione (anche di natura parasubordinata), è tenuto al rispetto delle disposizioni contenute nel Modello.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari, per violazione delle regole di condotta aziendali, prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale; i modelli di organizzazione e le procedure interne costituiscono infatti regole vincolanti per i dipendenti della società rientrando il loro rispetto nella generale obbligazione di adempiere alle proprie prestazioni lavorative secondo diligenza (artt. 2104 e 2105 c.c.).

La violazione delle procedure, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto, deve essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare. Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza, eventualmente avvalendosi delle competenti funzioni aziendali effettua tempestivamente i necessari accertamenti, conservando il mantenimento della riservatezza del soggetto contro cui si sta procedendo. Le sanzioni sono adottate dagli organi aziendali competenti, in virtù dei poteri loro conferiti dallo statuto o da regolamenti della Società. Dopo le opportune valutazioni, l'OdV comunica le proprie conclusioni al titolare del potere disciplinare. Nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di operaio, impiegato e quadro, il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7, L. 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed ai vigenti CCNL di categoria. Qualora il fatto costituisca violazione anche di doveri derivanti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tali da non consentire ulteriormente il proseguimento del rapporto di lavoro neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, secondo l'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare.

Se la violazione riguarda i dirigenti, l'Organismo di Vigilanza deve darne tempestiva comunicazione al titolare del potere disciplinare e al Consiglio di Amministrazione, nella persona del Presidente, mediante relazione scritta. I destinatari della comunicazione avviano i procedimenti di loro competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dalla legge e dal CCNL applicabile, con l'eventuale revoca di procure o deleghe.

Se la violazione riguarda un amministratore della società, l'Organismo di Vigilanza deve darne tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale mediante relazione scritta per le valutazioni di competenza.

Quando la violazione sia tale da ledere il rapporto di fiducia con la Società, il Consiglio di Amministrazione convoca l'assemblea, proponendo la revoca dalla carica.

In caso di violazione da parte di un componente del Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione, qualora le violazioni siano tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza.

Per quanto concerne invece i consulenti ed i terzi legati alla Società da un rapporto di tipo contrattuale, le sanzioni hanno carattere contrattuale/negoziale. I rapporti con le terze parti sono regolati da contratti formali che devono prevedere la sussistenza delle clausole di rispetto dei principi fondamentali del Modello e del Codice Etico, nonché del D. Lgs. 231/2001, da parte di tali soggetti esterni. In particolare, il mancato rispetto dei principi del Modello, del Codice Etico o del D. Lgs. 231/2001 comporta la risoluzione per giusta causa dei medesimi rapporti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti per la Società.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal Modello o stabilite per la sua attuazione;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente alla procedura per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

Nei paragrafi seguenti sono riportati i riferimenti ai diversi Contratti Collettivi Nazionali applicabili.

Sanzioni per il personale dipendente non dirigente

Lavoratori subordinati con CCNL “Imprese Edili e Affini”

Il sistema disciplinare, e le sanzioni erogabili nei confronti del personale dipendente non dirigente, applicati dalla Società “MM S.p.A.”, sono regolati dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro “Imprese Edili e Affini”. Il Modello fa riferimento a quelle categorie di fatti già previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè alle norme di cui ai Contratti Nazionali di Lavoro applicati in azienda. Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionabili, in base al rilievo che assumono le singole fattispecie considerate, e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

In applicazione dei “Prowedimenti disciplinari” ex art. 99 contenuti nel vigente Contratto Collettivo Nazionale del settore “Imprese Edili e Affini”, si prevede che:

- incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO, MULTA, SOSPENSIONE, il lavoratore che violi le procedure interne previste dal Modello Organizzativo oppure adotti, nell'espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi tali comportamenti configurare come una “mancanza” di cui all'art. 99 del Contratto Collettivo di lavoro. La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa;
- incorre nel provvedimento di LICENZIAMENTO CON PREAVISO, il lavoratore che adotti una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello Organizzativo e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento “un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali nonché un'infrazione alla disciplina e alla diligenza del lavoro” di cui all'art. 100, punto 2 (licenziamento con preavviso per giustificato motivo) del Contratto Collettivo di lavoro;
- incorre nel provvedimento di LICENZIAMENTO SENZA PREAVISO il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività sensibili, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello Organizzativo, volto al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001 e tale da determinare, a carico della Società, l'adozione di misure previste dal Decreto stesso, dovendosi ravvisare in tale condotta “un grave nocumento morale o materiale per l'azienda, o un'azione delittuosa ai termini di legge”, di cui all'art. 100, punto 3 (licenziamento per giusta causa senza preavviso) del Contratto Collettivo di lavoro.

Lavoratori subordinati con CCNL “Gas -Acqua”

Il sistema disciplinare, e le sanzioni irrogabili nei confronti del personale dipendente non dirigente, applicati dalla Società “MM S.p.A.”, sono regolati dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro “Regioni ed Autonomie Locali”, nonché dal Codice Etico adottato specificamente dalla Società.

Il Modello fa riferimento a quelle categorie di fatti già previsti dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme di cui ai Contratti Nazionali di Lavoro applicati in Azienda. Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati in base al rilievo che assumono le singole fattispecie considerate, e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

In applicazione ai “Norme disciplinari”, Capitolo V art. 21, contenuti nel vigente Contratto Collettivo Nazionale del settore “Gas -Acqua”, si prevede che:

- incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO, MULTA, SOSPENSIONE, il lavoratore che violi le procedure interne previste dal Modello oppure adottati, nell'espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi tali comportamenti configurare come una “infrazione” di cui all'art. 21, commi 1, 2, 3, 4 del Contratto Collettivo di lavoro. La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa;
- incorre nel provvedimento di LICENZIAMENTO CON PREAVVISO, il lavoratore che adottati, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento “un'infrazione alla disciplina ed alla diligenza del lavoro” di cui all'art. 21, comma 6 (licenziamento con preavviso) del Contratto Collettivo di lavoro;
- incorre nel provvedimento di LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO, il lavoratore che adottati, nell'espletamento delle attività sensibili, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello, volto al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001 e tale da determinare, a carico della Società, l'adozione di misure previste dal Decreto stesso, dovendosi ravvisare in tale comportamento “un grave nocumento morale o materiale per l'azienda, o un'azione delittuosa ai termini di legge”, di cui all'art. 21, comma 7 (licenziamento senza preavviso) del Contratto Collettivo di lavoro.

Lavoratori subordinati con CCNL “Federcasa”

In applicazione al “Codice disciplinare”, Titolo II art. 60, contenuti nel vigente Contratto Collettivo Nazionale del settore “Federcasa”, si prevede che:

- incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO, MULTA, SOSPENSIONE, il lavoratore che violi le procedure interne previste dal Modello oppure adottati, nell'espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi tali comportamenti configurare come una “infrazione” di cui all'art. 60, commi 4, 5 del Contratto Collettivo di lavoro. La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa;
- incorre nel provvedimento di LICENZIAMENTO CON PREAVVISO, il lavoratore che adottati, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento “un'infrazione alla disciplina ed alla diligenza del lavoro” di cui all'art. 60, comma 6 (licenziamento con preavviso) del Contratto Collettivo di lavoro;
- incorre nel provvedimento di LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO, il lavoratore che adottati, nell'espletamento delle attività sensibili, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello, volto al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001 e tale da determinare, a carico della Società, l'adozione di misure previste dal Decreto stesso, dovendosi ravvisare in tale comportamento “un grave nocumento morale o materiale per l'azienda, o un'azione delittuosa ai termini di legge”, di cui all'art. 60, comma 7 (licenziamento senza preavviso) del Contratto Collettivo di lavoro.

Lavoratori subordinati con CCNL “Proprietari di Fabbricati”

In applicazione ai “Provvedimenti disciplinari”, Titolo XIII art. 130, contenuti nel vigente Contratto Collettivo Nazionale del settore “Federcasa”, si prevede che:

- incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO, MULTA, SOSPENSIONE, il lavoratore che violi le procedure interne previste dal Modello oppure adottati, nell'espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi tali comportamenti configurare come una “infrazione” di cui all'art. 130, commi 2, 3, 4 del Contratto Collettivo di lavoro. La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa;
- incorre nel provvedimento di LICENZIAMENTO SENZA PREAVISO, il lavoratore che adottati, nell'espletamento delle attività sensibili, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello, volto al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001 e tale da determinare, a carico della Società, l'adozione di misure previste dal Decreto stesso, dovendosi ravvisare in tale comportamento “un grave nocumento morale o materiale per l'azienda, o un'azione delittuosa ai termini di legge”, di cui all'art. 130 comma 5 (licenziamento senza preavviso) del Contratto Collettivo di lavoro.

Accertamento delle infrazioni

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni dianzi riportate, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al management aziendale. Al fine di ottemperare alle previsioni del D. Lgs. 231/2001, con riguardo all'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto da parte dei dipendenti non dirigenti delle misure previste nei modelli di organizzazione, gestione e controllo, la Società si avvale del sistema disciplinare già esistente sopra brevemente descritto. La Società comunica ai propri dipendenti che il Modello costituisce espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro, e che il mancato rispetto o la violazione dello stesso, delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e delle procedure aziendali, ad opera di lavoratori dipendenti della Società, costituisce inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ed illecito disciplinare (art. 2016 c.c.) e, in quanto tale, può comportare l'applicazione delle sanzioni previste dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva.

Le sanzioni disciplinari comuni (rimprovero scritto, multa, sospensione, licenziamento con preavviso o senza preavviso) verranno irrogate dalla Direzione aziendale competente in adempimento della vigente normativa sul lavoro.

Il sistema disciplinare, in relazione alle infrazioni previste dal Decreto, è oggetto di verifiche e costantemente monitorato dall'OdV congiuntamente al responsabile della Direzione Organizzazione e Risorse Umane. L'accertamento delle infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'OdV, come pure la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra elencate sono determinati in relazione:

- alla gravità delle violazioni commesse e proporzionate alle stesse;
- alla prevedibilità dell'evento;
- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;

- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti oggetto di accertamento disciplinare;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Il Comitato Etico, appositamente costituito, è referente per la valutazione di possibili/eventuali violazioni del Codice Etico. Qualora dalla disamina delle singole fattispecie si dovesse evidenziare una possibile violazione del MOG, il Comitato Etico coinvolgerà l'OdV.

Sanzioni per i dirigenti

Dirigenti con CCNL “Dirigenti di Aziende produttrici di beni e servizi”

Nel caso di violazione dei principi generali e delle procedure previsti dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività connesse con i processi operativi considerati sensibili, di un comportamento non conforme alle procedure o non conforme alle prescrizioni del Codice Etico, la Società provvede ad applicare, nei confronti dei responsabili, i provvedimenti ritenuti idonei ai sensi di legge e del CCNL per i Dirigenti di Aziende produttrici di beni e servizi, in funzione delle violazioni commesse, tenuto conto che le stesse costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Dirigenti con CCNL “Gas-Acqua”

Ove applicabile.

Misure nei confronti degli amministratori e dei sindaci

La violazione delle regole di comportamento del Modello e/o del Codice Etico da parte dei Consiglieri di Amministrazione e dei Sindaci, riscontrata dall'OdV, viene segnalata dallo stesso Organismo a tutti i membri del Consiglio di Amministrazione, i quali applicano le misure e le iniziative ai sensi di legge ritenute più idonee, potendo, se necessario, coinvolgere il Collegio Sindacale al fine di concordare le azioni opportune o convocare l'Assemblea dei Soci per le decisioni di competenza.

Misure nei confronti dell'organismo di vigilanza

Nei confronti dei membri dell'OdV per l'attività svolta è vietata ogni forma di ritorsione o comportamento discriminatorio ovvero

comunque pregiudizievole, in via diretta o indiretta. 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 è assicurato un termine minimo di trenta giorni dalla contestazione, ad opera del Consiglio di Amministrazione, entro il quale l'OdV o un suo componente, possa far pervenire 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.

Misure nei confronti dei consulenti e business partner

La violazione delle regole di comportamento del Modello e/o del Codice Etico da parte di Consulenti o Terzi, legati alla Società da un contratto o da un rapporto di lavoro di tipo non dipendente, viene sanzionata sulla base di quanto previsto dai relativi contratti e, in caso di grave inadempimento, comporta la risoluzione del rapporto contrattuale.

Resta in ogni caso salva la possibilità, da parte della Società, di intraprendere azioni volte alla richiesta di risarcimento nei casi in cui dal comportamento tenuto in violazione del Modello e/o del Codice Etico siano derivati alla stessa dei danni.

CAPITOLO IX – L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Funzione

La Società istituisce, in ottemperanza al Decreto, un Organismo di Vigilanza, autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dalla Società e ai relativi profili giuridici.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare costantemente:

- sull'osservanza del Modello da parte degli organi sociali, dei dipendenti e dei consulenti della Società;
- sull'effettiva efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività delle Società;
- sull'aggiornamento del Modello, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare lo stesso a causa di cambiamenti sopravvenuti alla struttura ed all'organizzazione aziendale od al quadro normativo di riferimento.

L'Organismo di Vigilanza si dota di un proprio Regolamento di funzionamento, approvandone i contenuti.

Nomina dei membri dell'organismo di vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza, motivando il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente, che deve essere selezionato esclusivamente in base a requisiti di:

- autonomia, intesa come capacità di decidere in maniera autonoma e con pieno esercizio della discrezionalità tecnica nell'espletamento delle proprie funzioni;
- indipendenza, intesa come condizione di assenza di legami, interessi o forme di interferenza con altre funzioni aziendali o terze parti, i quali possano pregiudicare l'obiettività di decisioni e azioni;
- professionalità, intesa come patrimonio di strumenti e conoscenze tecniche specialistiche (giuridiche, contabili, statistiche, aziendali ed organizzative), tali da consentire di svolgere efficacemente l'attività assegnata;
- continuità d'azione intesa come capacità di operare con un adeguato livello di impegno, prevalentemente destinato alla vigilanza del Modello.

Nel rispetto dei parametri di cui sopra l'Organismo di vigilanza è composto in forma collegiale da tre membri. Nella sua prima seduta l'OdV nomina tra i suoi membri il Presidente, da eleggersi con la maggioranza dei voti. Dopo l'accettazione formale dei soggetti nominati, la decisione è comunicata a tutti i livelli aziendali, tramite comunicazione interna.

L'Organismo di Vigilanza può avvalersi di un esperto in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché di consulenti esterni con professionalità specialistiche nell'ambito giuridico, contabile ed organizzativo, reperite anche all'esterno della Società.

L'OdV rimane in carica sino alla scadenza del Consiglio di Amministrazione che ha provveduto alla sua nomina. I membri dell'OdV possono essere rieletti.

Requisiti di eleggibilità

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza deve essere dotato di professionalità, onorabilità, indipendenza, autonomia funzionale e continuità di azione, nonché della competenza necessaria per lo svolgimento dei compiti affidati dal Decreto.

A tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

- essere indagato o essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, per qualsiasi delitto non colposo, diverso da quelli indicati nel punto che precede;
- essere interdetto, inabilitato, fallito, o essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di membro dell'OdV e, in caso di elezione, la decadenza automatica dalla detta carica, senza necessità di una delibera di revoca da parte del Consiglio di Amministrazione, che provvederà alla sostituzione.

Inoltre alla maggioranza dei membri dello stesso organismo è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle seguenti condizioni:

- ricoprire all'interno della società altri incarichi di carattere operativo;
- trovarsi in una palese o potenziale situazione di conflitto di interessi.

Revoca, sostituzione, decadenza e recesso

Fermo quanto previsto al punto precedente, la revoca motivata dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire solo attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione e solo in presenza di giusta causa adeguatamente motivata.

Sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- l'inadempimento agli obblighi inerenti l'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV;
- nel caso di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

In presenza di una delle esplicitate condizioni legittimanti la revoca per giusta causa, il Consiglio di Amministrazione procede alla revoca del membro dell'OdV non più idoneo provvedendo alla sua immediata sostituzione.

Per ciò che concerne le cause di decadenza dalla funzione di membro dell'OdV, esse si configurano quando un componente perda uno dei requisiti di eleggibilità (autonomia indipendenza, onorabilità, professionalità). In particolare costituiscono cause di decadenza:

- interdizione o inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente inidoneo svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che comporti la sua assenza per un periodo superiore ai sei mesi;
- l'attribuzione all'OdV di funzioni di responsabilità, ovvero il verificarsi di eventi incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e controllo, indipendenza e continuità d'azione, che sono propri dell'OdV;
- il venir meno dei requisiti professionali richiesti;
- un grave inadempimento dei propri doveri;
- una sentenza di condanna di primo grado della società ai sensi del decreto, ovvero un procedimento penale concluso tramite "patteggiamento", ove risulti agli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'organismo di controllo, secondo quanto previsto dall'art. 6 com. 1 lett. D) del decreto;
- una sentenza di condanna anche non definitiva a carico dei componenti dell'OdV per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico del componente dell'OdV, ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Ciascun componente dell'OdV può recedere in qualsiasi istante dall'incarico, previo preavviso minimo di un mese con comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione.

In caso di decadenza o recesso in capo ad uno dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del componente divenuto inidoneo, anche con segnalazione del Presidente dell'OdV.

Convocazione e svolgimento delle attività

La convocazione e lo svolgimento delle attività sono disciplinate dal Regolamento per il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.

Poteri

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e su tutto il personale, relativi al funzionamento e all'osservanza del modello nel suo complesso.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV e dei suoi membri non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione può verificare la coerenza tra quanto svolto dallo stesso Organismo e le politiche interne aziendali. L'Organismo di Vigilanza svolge le sue autonome funzioni coordinandosi con gli altri organi o funzioni di controllo esistenti nella Società.

L'Organismo di Vigilanza, nel vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, è dotato di poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati, così articolati:

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- accedere a tutte le informazioni riguardanti le attività sensibili della Società;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili, a tutto il personale dipendente della Società e, laddove necessario, agli amministratori, al Collegio Sindacale e alla società di revisione, ai soggetti incaricati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia di antinfortunistica, di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni della Società e in genere a tutti i soggetti destinatari del Modello;
- chiedere, qualora lo si ritenga opportuno nell'espletamento delle proprie funzioni, informazioni agli eventuali Organismi di Vigilanza delle società controllate;
- avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente di volta in volta identificato;
- avvalersi di consulenti esterni qualora sopravvenissero problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specifiche;

- proporre all'organo o alla Funzione titolare del potere disciplinare l'attivazione di un procedimento che potrebbe comportare sanzioni, di cui al capitolo precedente;
- verificare periodicamente il Modello e, ove necessario, proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche e aggiornamenti;
- definire tramite le strutture competenti, i programmi di formazione del personale nell'ambito delle tematiche sul D. Lgs. 231/2001. Spetta alla Direzione Organizzazione e Risorse Umane la gestione delle correlate attività operative tra cui l'organizzazione delle sessioni di formazione;
- redigere periodicamente, con cadenza minima semestrale, una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione, con i contenuti minimi indicati nel successivo paragrafo;
- nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione;
- individuare e aggiornare periodicamente, sentito il parere dei direttori/responsabili titolari dei rapporti con controparti, le tipologie di rapporti giuridici con soggetti esterni alla Società ai quali è opportuno applicare il Modello, nonché determinare le modalità di comunicazione del Modello a tali soggetti e le procedure necessarie per il rispetto delle disposizioni in esso contenute. L'Organismo di Vigilanza determina il proprio budget annuale e lo sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Flussi informativi da e verso l'organizzazione

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di riferire al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, anche su fatti rilevanti del proprio ufficio o eventuali urgenti criticità del Modello emerse nel corso dello svolgimento della propria attività di vigilanza. È obbligatorio per l'OdV presentare con cadenza almeno semestrale, una relazione scritta che illustri le seguenti specifiche informazioni:

- la sintesi dell'attività e dei controlli svolti dall'OdV durante il periodo di riferimento;
- eventuali discrepanze tra le procedure operative attuative delle disposizioni del Modello;
- eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;
- la verifica delle segnalazioni ricevute in forma scritta da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali violazioni del Modello e i risultati degli accertamenti riguardanti le suddette segnalazioni;
- le procedure disciplinari e le eventuali sanzioni applicate alla Società, intendendo unicamente quelle inerenti alle attività a rischio;
- una valutazione generale del Modello, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto, sull'effettivo funzionamento dello stesso;
- eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
- un rendiconto delle spese sostenute.

L'OdV deve essere costantemente informato in ordine alla gestione e all'operatività dell'azienda: pertanto può definire in apposita "procedura operativa" la tipologia di informazioni e la loro periodicità da parte delle strutture organizzative di attività sensibili. Inoltre a fronte di apposita richiesta può ottenere ulteriori elementi utili alla propria attività"

L'Organismo di Vigilanza può essere contattato a mezzo posta ordinaria, posta interna o tramite la casella di posta elettronica dedicata organismo.vigilanza@mmspa.eu.

Qualora riceva direttamente segnalazioni inerenti alle tematiche di competenza del Comitato Etico, la inoltrerà tempestivamente a quest'ultimo per l'esame preliminare.

L'Organismo di Vigilanza adotta misure idonee comunque a garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, è 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 in mala fede.

CAPITOLO X – WHISTLEBLOWING

Il Whistleblower (letteralmente il soffiatore nel fischietto) è il soggetto che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire. Per Whistleblowing si intende invece un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il whistleblower contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Tutte le segnalazioni devono essere indirizzate al Comitato Etico di MM con le seguenti modalità:

- mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica a tal fine appositamente attivato, comiatoetico@mmspa.eu. In tal caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal Comitato che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge;
- a mezzo del servizio postale al seguente indirizzo: Comitato Etico di MM S.p.A., via del Vecchio Politecnico 8 - 20121 Milano. Per poter usufruire della garanzia della riservatezza, si consiglia di apporre sulla busta la dicitura "riservata/personale";
- mediante posta interna specificando Comitato Etico e, volendo, la dicitura "riservata/personale" sulla busta;
- verbalmente, ad uno dei membri del suddetto Comitato Etico.

Tutte le segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare da parte del Comitato Etico di MM al fine di verificarne la fondatezza e la completezza delle informazioni.

Qualora, a conclusione della fase di analisi preliminare, emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima è archiviata dal Comitato Etico con le relative motivazioni.

Laddove, a seguito delle analisi preliminari, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una istruzione della pratica, il Comitato Etico assegnerà la gestione della stessa all'OdV oppure al RPCT, a seconda che si tratti di tematiche connesse alla L.231/2001 oppure alla L. 190/2012.

Il Comitato Etico adotta misure idonee a garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione e, in ogni caso, assicura 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 in mala fede.

CAPITOLO XI – PRESTAZIONI DA PARTE DI ALTRE SOCIETÀ

Le prestazioni di beni o servizi da parte di società (anche controllate da MM Spa), con particolare riferimento a beni e servizi che possano riguardare attività sensibili, devono essere disciplinate sotto forma di contratto scritto.

Il contratto tra le parti deve prevedere le seguenti clausole:

- l'obbligo da parte della società prestatrice di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società in forza di obblighi di legge;
- l'impegno da parte della società prestatrice a rispettare, durante la durata del contratto, i principi fondamentali del Codice Etico e del Modello, nonché le disposizioni del D.Lgs. 231/2001, e di operare in linea con essi;
- l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'OdV della Società.

Il mancato rispetto di una delle condizioni di cui ai punti precedenti deve essere debitamente motivato e comunicato per iscritto all'Organismo.



MM Spa

Via del Vecchio Politecnico, 8 - 20121 Milano
tel. +39 02 77471 - fax +39 02 78 00 33
info@mmspa.eu
info@pecmmspa.eu
www.mmspa.eu
www.milanoblu.com

Ingegneria

Via del Vecchio Politecnico, 8 - 20121 Milano
tel. +39 02 77471 - fax +39 02 78 00 33
info@mmspa.eu

Servizio Idrico Integrato

Via Meda 44 - 20141 Milano
tel. +39 02 84 771 - fax +39 02 78 00 33
servizio clienti: Via Borsieri 4



Casa

Via del Vecchio Politecnico, 8 - 20121 Milano
fax +39 02 78 00 33

