

milleuno spa

## Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

### **PARTE GENERALE**

*ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, adottato  
dal Consiglio di Amministrazione di Mille Uno S.P.A. in data 23/11/2015*

## **INDICE**

PREMESSA .....	3
1. MILLE UNO S.P.A. - ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE .....	3
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI MILLE UNO - FINALITÀ E STRUTTURA .....	3
SEZIONE I: IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 E LE FONTI DEL MODELLO.4	
3. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI E LE SANZIONI .....	4
4. I REATI E GLI ILLECITI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA .....	5
5. L'ADOZIONE DEL MODELLO COME POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA .....	12
SEZIONE II: L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI MILLE UNO S.P.A. ....	13
6. IL MODELLO DI MILLE UNO .....	13
6.1 FUNZIONE E SCOPO DEL MODELLO .....	13
6.2 I DESTINATARI DEL MODELLO E DEL CODICE ETICO DI MILLE UNO S.P.A. ....	14
6.3 LE MODALITÀ DI COSTRUZIONE DEL MODELLO .....	14
6.4 MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ, IDENTIFICAZIONE DEI PROFILI DI RISCHIO, RILEVAZIONE DEI PRESIDI DI CONTROLLO E GAP ANALYSIS .....	15
6.5 RISK ASSESSMENT, VALUTAZIONE DEI RISCHI RESIDUI E PIANO D'AZIONE .....	16
6.6 SVILUPPO DEL MODELLO - VALUTAZIONE DEL SISTEMA DEI POTERI, DELLE DELEGHE E DELLE PROCURE .....	17
6.7 SVILUPPO DEL MODELLO - ELABORAZIONE DEL CODICE ETICO .....	18
6.8 SVILUPPO DEL MODELLO - REVISIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO .....	18
6.9 SVILUPPO DEL MODELLO - REVISIONE DELLE CLAUSOLE CONTRATTUALI .....	18
6.10 SVILUPPO DEL MODELLO - ISTITUZIONE DI UN ORGANISMO DI VIGILANZA .....	18
7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	20
7.1 RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	20
7.2 COMPOSIZIONE E NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	21
7.3 ATTI DI VERIFICA DELL'EFFICACIA E DELL'ADEGUAMENTO COSTANTE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E PIANO DEGLI INTERVENTI .....	23
7.4 OBBLIGHI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	24
7.5 TRATTAMENTO DELLA SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI .....	25
7.6 INFORMAZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA AGLI ORGANI SOCIALI .....	26
8. IL SISTEMA DISCIPLINARE .....	26
8.1 IL SISTEMA DISCIPLINARE DI MILLE UNO .....	26
8.2 APPLICAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI E DEGLI AMMINISTRATORI. ....	27
8.3 APPLICAZIONE DELLE SANZIONI A CARICO DI FORNITORI, CONSULENTI, COLLABORATORI ESTERNI E ALTRI SOGGETTI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI CON LA SOCIETÀ .....	28
9. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO E LA FORMAZIONE DEL PERSONALE .....	28
9.1 LA COMUNICAZIONE INIZIALE .....	28
9.2 LA FORMAZIONE .....	28
9.3 INFORMAZIONE A FORNITORI, CONSULENTI, COLLABORATORI, PARTNER E SOCIETÀ CONTROLLATE E/O COLLEGATE .....	29
10. L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO .....	29

## PREMESSA

### 1. MILLE UNO S.P.A. - ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Mille Uno S.P.A. (di seguito, “Mille Uno” o “Società”) è una Società leader a livello nazionale, che opera nel settore del gioco pubblico regolamentato da concessioni del Monopolio di Stato. Il “core business” della Società è rappresentato dal gioco del Bingo, al quale si affianca la gestione di apparecchi da intrattenimento New Slot e Videolottery.

L’organo al vertice del sistema di governo aziendale è il Consiglio di Amministrazione, che ha competenza esclusiva per le materie previste dallo Statuto. All’attuazione delle strategie deliberate dal Consiglio di Amministrazione sovrintendono gli Amministratori Delegati che operano nell’ambito dei poteri conferiti loro dallo Statuto e dal Consiglio di Amministrazione.

### 2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI MILLE UNO - FINALITÀ E STRUTTURA

Il presente documento, corredato di tutti i suoi allegati, costituisce il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Mille Uno, adottato, ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 23/11/2015.

La Società è da tempo determinata ad aderire alle previsioni dettate del legislatore nella normativa richiamata e ad attuare i principi di corretta gestione affermati dal Decreto ed a migliorare il proprio sistema di *corporate governance*, al fine di coniugare il raggiungimento dei migliori risultati con la piena conformità alle normative ed al rispetto dei più elevati *standard* etici. L’attuale edizione del Modello tiene peraltro in espressa considerazione le interpretazioni giurisprudenziali e dottrinali in materia.

Il Modello è suddiviso in:

- a) Parte Generale;
- b) Parte Speciale.

La Parte Generale si compone di due sezioni:

- I) “*Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e le basi del Modello*”, sezione di carattere generale volta ad illustrare i contenuti del Decreto nonché la funzione ed i principi generali del Modello;
- II) “*L’adozione del Modello da parte di Mille Uno S.P.A.*”, sezione volta a dettagliare i contenuti specifici del Modello adottato da Mille Uno.

La Parte Speciale ha l’obiettivo di regolamentare i comportamenti ai fini della prevenzione delle diverse fattispecie di reato interessate dal Decreto.

Fanno parte integrante del Modello i seguenti documenti:

- |             |  |
|-------------|--|
| Allegato I  | Codice Etico;  |
| Allegato II | Elenco e descrizione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dal D.Lgs. 231/2001 (come integrato e modificato). |

## SEZIONE I: IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 E LE FONTI DEL MODELLO

### 3. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI E LE SANZIONI

Il Decreto Legislativo 231/2001, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità dell’Ente per la commissione di Reati e di Illeciti Amministrativi, a seguito di condotte illecite espressamente indicate dal legislatore, effettuate da parte di soggetti funzionalmente legati ad esso e che comportino un vantaggio o comunque un beneficio per lo stesso Ente.

Si tratta di una responsabilità che, nonostante sia stata definita “amministrativa” dal legislatore e pur comportando sanzioni di tale natura, presenta i caratteri tipici della responsabilità penale, posto che in prevalenza consegue alla realizzazione di reati<sup>1</sup> ed è accertata attraverso un procedimento penale<sup>2</sup>.

Gli Enti possono essere considerati responsabili ogniqualvolta si realizzi uno dei Reati o degli Illeciti Amministrativi, nel loro interesse o vantaggio: si ha “interesse” quando la condotta illecita è posta in essere con l’esclusivo intento di arrecare un beneficio all’Ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito; il “vantaggio”, invece, si realizza allorquando l’autore dell’illecito, pur non avendo agito al fine di favorire l’Ente, abbia comunque fatto conseguire a quest’ultimo un qualsiasi beneficio, di tipo economico o meno. Diversamente, il “vantaggio esclusivo” di chi realizza l’illecito esclude la responsabilità dell’Ente.

La responsabilità amministrativa dell’Ente si estende anche alle ipotesi in cui uno dei Reati rimanga nella forma del tentativo.

Ulteriore presupposto per l’applicabilità della normativa è che il Reato o l’Illecito Amministrativo sia commesso da soggetti qualificati, ovvero:

- a) 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 ed il controllo degli stessi (Soggetti Apicali);
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (c.d. Soggetti Subordinati o Subalterni).

Dall’impianto del D.Lgs. 231/2001 si deduce che la responsabilità amministrativa degli Enti non esclude, ma anzi si somma a quella della persona fisica che ha realizzato il comportamento illecito.

Secondo quanto espressamente stabilito nel D.Lgs. 231/2001, l’Ente può essere chiamato a rispondere sul territorio dello Stato italiano di condotte illecite commesse all’estero.

I presupposti su cui si fonda tale responsabilità sono:

- a) il Reato deve essere commesso all’estero da un soggetto funzionalmente legato all’Ente;
- b) l’Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;

---

<sup>1</sup> Oltre che di illeciti amministrativi, in forza della Legge 18 aprile 2005, n. 62.

<sup>2</sup> Eccezione fatta per gli illeciti amministrativi degli abusi di mercato innanzi citati, accertati dalla Consob.

- c) l'Ente risponde solo nei casi ed alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (norme del codice penale che disciplinano i reati commessi all'estero; qualora la legge preveda che l'autore del comportamento illecito sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'Ente medesimo);
- d) l'Ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

L'apparato sanzionatorio a carico dell'Ente prevede misure particolarmente afflittive quali:

- a) la *sanzione pecuniaria*. Si applica a seguito del riconoscimento della colpevolezza dell'Ente a seguito di realizzazione di qualsiasi condotta illecita, tra quelle richiamate dal medesimo Decreto ed è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote".
- b) le *sanzioni interdittive*. Si applicano per alcune tipologie di Reati e per le ipotesi di maggior gravità. Si traducono nell'interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale; nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio); nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli concessi; nel divieto di pubblicizzare beni o servizi. In ogni caso, le Sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l'Ente - prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:
  1. abbia risarcito il danno, o lo abbia riparato;
  2. abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del Reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);
  3. abbia messo a disposizione dell'Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del Reato;
  4. abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il Reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi Reati.Qualora ricorrano tutti questi comportamenti - considerati di ravvedimento operoso - anziché la Sanzione interdittiva si applicherà quella pecuniaria.
- c) la *confisca*. Consiste nell'acquisizione del prezzo o del profitto del Reato da parte dello Stato o nell'acquisizione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato: non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del Reato che può restituirsi al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna.
- d) la *pubblicazione della sentenza*. Può essere inflitta quando all'Ente viene applicata una sanzione interdittiva; viene effettuata a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale.

#### **4. I REATI E GLI ILLECITI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA**

Si riporta di seguito l'elencazione dei Reati e degli Illeciti Amministrativi più significativi ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e si rinvia alla Parte Speciale del Modello e all'Allegato II per un maggior dettaglio esplicativo.

##### *A) Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto)*

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.);
- Truffa a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o col pretesto di far esonerare taluno dal servizio militare (art. 640 c.p., 2° comma, n. 1);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica (art. 640-ter c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p. - art. 321 c.p.);

- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p. - art. 319-bis c.p. - art. 321 c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p., 2° comma - art. 321 c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.).

*B) Reati di criminalità informatica  
(art. 24-bis del Decreto)*

- Falsità in un documento informatico pubblico o privato (491-bis c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (615-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (615-quater c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (615-quinquies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (617-quater c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (617-quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (635-bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (635-ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (635-quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (635-quinquies c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (640-quinquies c.p.).

*C) Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento  
(art. 25-bis del Decreto)*

- 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.);
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali e contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (Art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (Art. 474 c.p.).

*D) Delitti contro l'industria e il commercio  
(art. 25-bis.1 del Decreto)*

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (Art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (Art. 513-bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (Art. 514 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (Art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (Art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (Art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (Art. 517-ter c.p.).

*E) Reati societari  
(art. 25-ter del Decreto)*

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- False comunicazioni sociali in danno della Società, dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle Società di revisione (art. 2624 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione di utili e 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 interessi (art. 2629-bis c.c.);
- Formazione fittizia del capitale sociale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

*F) Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali e delitti posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo sottoscritta a New York in data 9.12.1999  
(art. 25-quater del Decreto)*

*G) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;  
(art. 25-quater. 1 del Decreto)*

*H) Delitti contro la personalità individuale  
(art. 25-quinquies del Decreto)*

- Riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p., 1° e 2° comma);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600 – quater – 1 c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
- Alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.).

*I) Abusi di mercato (reati)*  
*(art. 25-sexies del Decreto)*

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF);
- Manipolazione del mercato (art. 185 TUF).

L'art. 187-*quinquies* del TUF, come modificato dalla legge n. 62 del 2005, dispone la responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti amministrativi relativi agli abusi di mercato. Segnatamente:

*J) Abusi di mercato (Illeciti Amministrativi)*  
*(art. 187-quinquies TUF)*

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 187-bis TUF);
- Manipolazione del mercato (art. 187-ter TUF).

*K) Reati inerenti la Salute e Sicurezza del Lavoro*  
*(art. 25-septies del Decreto)*

La Legge n. 123/2007 ha comportato l'inserimento dell'art. 25 septies, poi sostituito dall'art. 300 D.Lgs. n. 81/2008, che prevede la responsabilità degli Enti in relazione al delitto di omicidio colposo commesso con violazione dell'art. 55, comma 2, del Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro (comma 1), in tutti gli altri casi di omicidio colposo commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (comma 2) e nei casi di lesioni colpose gravi e gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (comma 3).

I reati-presupposto sono pertanto:

- Reati di omicidio colposo (Omicidio colposo - 589 c.p.) commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- Reati di lesioni colpose gravi o gravissime (Lesioni personali colpose – 590 c.p.) commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Le condotte penalmente rilevanti consistono nel fatto, da chiunque commesso, di cagionare la morte o lesioni gravi/gravissime al lavoratore, per effetto dell'inosservanza di norme antinfortunistiche (sempre con interesse e vantaggio dell'Ente). Il soggetto attivo dei reati può essere chiunque sia tenuto ad osservare o far osservare la norme di prevenzione e protezione; tale soggetto può quindi individuarsi, ai sensi del decreto 81/2008, nei datori di lavoro, nei dirigenti, nei preposti, nei soggetti destinatari di deleghe di funzioni attinenti alla materia della salute e sicurezza sul lavoro, nonché nei medesimi lavoratori.

Il datore di lavoro che abbia adempiuto agli obblighi in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro (sia generali ex art. 2087 c.c. che speciali ex decreto 81 del 2008), è responsabile del solo evento di danno che si sia verificato in occasione dell'attività di lavoro e abbia un nesso di derivazione effettiva con lo svolgimento dell'attività lavorativa.

*L) Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita*  
*(art. 25-octies del Decreto)*

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.).



*M) Reati transnazionali*

La legge 16 marzo 2006, n. 146 di “*ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale*”, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell’11 aprile 2006 (in vigore dal 12 aprile 2006), ha previsto la responsabilità amministrativa dell’Ente per la realizzazione di un “reato transnazionale”, ossia di un reato:

- a) commesso in più di uno Stato;
- b) ovvero commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo sia avvenuta in un altro Stato;
- c) ovvero commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- d) ovvero commesso in uno Stato ma che abbia effetti sostanziali in un altro Stato;
- e) punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato.

Tali reati-presupposto sono:

- l’associazione per delinquere, di natura semplice e di tipo mafioso (artt. 416 e 416-bis c.p.);
- l’associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater Testo unico di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43);
- l’associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del Testo unico di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309);
- il traffico di migranti (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del Testo unico di cui al Decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni);
- l’induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art. 337 c.p.);
- il favoreggiamento personale (378 c.p.).

*N) Delitti in materia di violazione del diritto di autore  
(art. 25-nonies del Decreto)*

- Articolo 171 e 171 bis, 171 ter, 171 septies e 171 octies legge 22 aprile 1941 n. 633.

*O) Intralcio alla giustizia  
(art. 25-decies del Decreto)*

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

*P) Reati Ambientali  
(art. 25-undecies del Decreto)*

L’art. 25 undecies introdotto dal D.Lgs. 121/2011 punisce gli Enti per i reati in materia ambientale già disciplinati dalla normativa italiana e segnatamente dal codice penale, dal D.Lgs. n. 152/2006 (“TUA”), dalla Legge n. 150/1992, dalla Legge n. 549/1993, dal D.Lgs. n. 202/2007. Inoltre sono stati introdotti nel Codice Penale i reati art. 727-bis c.p. e art. 733-bis c.p.

I reati a tale fine rilevanti sono:

- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito Protetto (art. 733-bis c.p.);
- Scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili di sostanze o materiali per i quali è imposto il divieto assoluto di sversamento ai sensi delle disposizioni contenute nelle convenzioni internazionali vigenti in materia e ratificate dall'Italia (articolo 137, comma 13);
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti le sostanze pericolose comprese nelle famiglie e nei gruppi di sostanze indicate nelle tabelle 5 e 3/A dell'allegato 5 dello stesso Codice ambientale (d.lgs. 152/06, articolo 137, comma 2);
- Scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (d.lgs. 152/06, articolo 137, comma 3);
- Superamento valori limite in caso di scarico di acque reflue industriali (d.lgs. 152/06, articolo 137, comma 5, primo periodo);
- Scarichi di acque reflue industriali oltre i limiti più restrittivi fissati dalle Regioni (d.lgs. 152/06, articolo 137, comma 5, secondo periodo);
- Mancata osservanza dei divieti di scarico sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee (d.lgs. 152/06, articolo 137, comma 11);
- Attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti non pericolosi senza autorizzazione (d.lgs. 152/06, articolo 256, comma 1, lettera a);
- Deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi (d.lgs. 152/06, articolo 256, comma 6, primo periodo);
- Attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti pericolosi senza autorizzazione (d.lgs. 152/06, articolo 256, comma 1, lettera b);
- Realizzazione o gestione di discarica non autorizzata (d.lgs. 152/06, articolo 256, comma 3, primo periodo);
- Effettuazione di attività non consentite di miscelazione di rifiuti (d.lgs. 152/06, articolo 256, comma 5);
- Realizzazione o gestione di discarica non autorizzata con destinazione della discarica, anche in parte, allo smaltimento di rifiuti pericolosi (d.lgs. 152/06, articolo 256, comma 3, secondo periodo);
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio senza provvedere alla bonifica (d.lgs. 152/06, articolo 257, comma 1);
- Inquinamento, tramite sostanze pericolose, del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio senza provvedere alla bonifica (d.lgs. 152/06, articolo 257, comma 2);
- Predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti, fornendo false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti e uso di un certificato falso durante il trasporto (d.lgs. 152/06, articolo 258, comma 4, secondo periodo);
- Traffico illecito di rifiuti (d.lgs. 152/06, articolo 259, comma 1);
- Attività organizzata al fine del traffico illecito di rifiuti (d.lgs. 152/06, articolo 260, comma 1);
- Attività organizzata al fine del traffico illecito di rifiuti ad alta radioattività (d.lgs. 152/06, articolo 260, comma 2);
- Predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti, utilizzato nell'ambito del sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti fornendo false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti e a inserimento di un certificato falso nei dati da fornire ai fini della tracciabilità dei rifiuti (d.lgs. 152/06, articolo 260-bis, comma 6);
- Omissione, in caso di rifiuti pericolosi, di accompagnare il trasporto dei rifiuti con la copia cartacea della scheda Sistri - Area movimentazione e, ove necessario sulla base della normativa vigente, con la copia del certificato analitico che identifica le caratteristiche dei rifiuti. Uso, durante il trasporto di rifiuti pericolosi, di un certificato di analisi di rifiuti contenente false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti trasportati (d.lgs. 152/06, articolo 260-bis, comma 7, secondo e terzo periodo);

- Accompagnamento del trasporto di rifiuti con una copia cartacea della scheda Sistri - Area movimentazione fraudolentemente alterata (d.lgs. 152/06, articolo 260-bis, comma 8, primo periodo);
- Accompagnamento del trasporto di rifiuti pericolosi con una copia cartacea della scheda Sistri - Area movimentazione fraudolentemente alterata (d.lgs. 152/06, articolo 260-bis, comma 8, secondo periodo);
- Superamento dei valori limite di emissione in atmosfera, che determina anche il superamento dei valori limite di qualità dell'aria previsti dalla vigente normativa, nei casi di esercizio di uno stabilimento con autorizzazione mancante, scaduta, decaduta, sospesa o revocata, di violazione dei valori limite di emissione o delle prescrizioni stabiliti dall'autorizzazione o dalla normativa (dagli Allegati I, II, III o V alla parte quinta del decreto 152/06, dai piani e dai programmi o dalla normativa di cui all'articolo 271 del 152/06);
- Importazione, esportazione, vendita, trasporto, o comunque detenzione di esemplari di specie indicate nell'allegato A, del regolamento (CEE) n. 3626/82 (legge 7 febbraio 1992, n. 150, articolo 1, comma 1 e 2);
- Commissione dei reati del codice penale richiamati dall'articolo 3-bis, comma 1, della medesima legge n. 150 del 1992, ossia “ Alle fattispecie previste dall'articolo 16, paragrafo 1, lettere a), c), d), e), ed l), del Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996, e successive modificazioni, in materia di falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni al fine di acquisizione di una licenza o di un certificato, di uso di certificati o licenze falsi o alterati si applicano le pene di cui al libro II, titolo VII, capo III del codice penale”;
- Importazione, esportazione, vendita, trasporto, o comunque detenzione di esemplari di specie indicate nell'allegato B e C, del regolamento (CEE) n. 3626/82 (legge 7 febbraio 1992, n. 150, articolo 1, comma 1 e 2);
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (legge 28 dicembre 1993, n. 549, articolo 3 comma 6);
- Violazione dolosa del divieto alle navi, senza alcuna discriminazione di nazionalità, di versare in mare le sostanze inquinanti di cui all'articolo 2, comma 1, lettera b), o causare lo sversamento di dette sostanze (d.lgs. 6 novembre 2007, n. 202, articolo 8, comma 1);
- Violazione dolosa del divieto alle navi, senza alcuna discriminazione di nazionalità, di versare in mare le sostanze inquinanti di cui all'articolo 2, comma 1, lettera b), o causare lo sversamento di dette sostanze comportante danni permanenti o, comunque, di particolare gravità, alla qualità delle acque, a specie animali o vegetali o a parti di queste (d.lgs. 6 novembre 2007, n. 202, articolo 8, comma 2);
- Violazione colposa del divieto alle navi, senza alcuna discriminazione di nazionalità, di versare in mare le sostanze inquinanti di cui all'articolo 2, comma 1, lettera b), o causare lo sversamento di dette sostanze (d.lgs. 6 novembre 2007, n. 202, articolo 9, comma 1);
- Violazione colposa del divieto alle navi, senza alcuna discriminazione di nazionalità, di versare in mare le sostanze inquinanti di cui all'articolo 2, comma 1, lettera b), o causare lo sversamento di dette sostanze comportante danni permanenti o, comunque, di particolare gravità, alla qualità delle acque, a specie animali o vegetali o a parti di queste (d.lgs. 6 novembre 2007, n. 202, articolo 9, comma 2).

*Q) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare  
(art. 25-duodecies D.Lgs. 231/2001)*

- Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato (Art. 22 comma 12, d.lgs. n. 286 del 25.7.1998, cd. Testo Unico sull'Immigrazione – T.U.I.).

## 5. L'ADOZIONE DEL MODELLO COME POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Il D.Lgs. 231/2001 prevede una forma specifica di esonero dalla responsabilità amministrativa dipendente dai Reati qualora l'Ente sia in grado di provare che:

- 1) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quelli verificatosi;
- 2) il compito di verificare il funzionamento e l'osservanza del modello nonché di curarne l'aggiornamento sia stato affidato ad un organo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- 3) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione e di gestione;
- 4) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organo di cui al punto 2).

La responsabilità dell'Ente è pertanto ricondotta alla c.d. "colpa da organizzazione", ossia alla mancata adozione o al mancato rispetto di *standard* doverosi attinenti all'organizzazione ed all'attività dell'Ente medesimo.

L'esonero dalla responsabilità per l'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, posto che in quest'ultimo deve rinvenirsi il carattere di concreta e specifica efficacia nonché quello di effettività. Con particolare riferimento al primo di tali requisiti, il D.Lgs. 231/2001 prescrive - all'art. 6, comma 2 - le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello:

- a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi Reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- b) previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati da prevenire;
- c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di Reati;
- d) previsione degli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- e) introduzione di un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'efficace attuazione del Modello richiede, infine, una verifica periodica del Modello nonché l'eventuale modifica dello stesso ogniqualvolta si registrino mutamenti nell'organizzazione o nell'attività sociale, nell'ipotesi di modifiche normative al decreto nonché allorquando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di cui al Modello.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede inoltre che il Modello possa essere adottato "sulla base" di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti.

Mille Uno nella predisposizione del presente documento, ha fatto quindi riferimento alle Linee Guida emanate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate al marzo 2014, a seguito dell'ampliamento del catalogo dei reati rilevanti ai sensi della predetta normativa. Si sono altresì tenuti in espressa considerazione i provvedimenti giurisprudenziali in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

## SEZIONE II: L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI MILLEUNO S.P.A.

### 6. IL MODELLO DI MILLE UNO

#### 6.1 Funzione e scopo del Modello

Mille Uno ha analizzato gli strumenti di “*governance*” societaria e di controllo già adottati, al fine di predisporre il proprio Modello organizzativo e, quindi, di rafforzare il sistema di controllo interno volto alla prevenzione dei Reati e degli Illeciti Amministrativi di cui al Decreto.

Attraverso il presente Modello, Mille Uno intende, in particolare, perseguire le seguenti finalità:

- adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli Enti, nonché verificare e valorizzare i presidi già in essere, atti a prevenire la realizzazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- informare tutti i Destinatari del contenuto del decreto, della sua rilevanza e delle severe sanzioni che possono ricadere sulla Società e sull'autore del comportamento illecito nell'ipotesi di perpetrazione dei Reati e degli Illeciti Amministrativi sanzionati dal D.Lgs. 231/2001;
- rendere noto a tutti i Destinatari l'oggetto e l'ambito di applicazione della richiamata normativa;
- rendere noto a tutti i Destinatari che Mille Uno non tollera condotte che, anche se ispirate ad un malinteso interesse della Società, siano contrarie a disposizioni di legge, a regolamenti, a norme di vigilanza, a regole aziendali interne nonché ai principi di sana e corretta gestione delle attività societarie cui Mille Uno si ispira;
- informare tutti i Destinatari dell'esigenza di un puntuale rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, la cui violazione è punita con severe sanzioni disciplinari;
- adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli Enti, nonché verificare e valorizzare i presidi già in essere, atti a prevenire la realizzazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- informare tutti i Destinatari del contenuto del decreto, della sua rilevanza e delle severe sanzioni che possono ricadere sulla Società e sull'autore del comportamento illecito nell'ipotesi di perpetrazione dei Reati e degli Illeciti Amministrativi sanzionati dal D.Lgs. 231/2001;
- rendere noto a tutti i Destinatari l'oggetto e l'ambito di applicazione della richiamata normativa;
- rendere noto a tutti i Destinatari che Mille Uno non tollera condotte che, anche se ispirate ad un malinteso interesse della Società, siano contrarie a disposizioni di legge, a regolamenti, a norme di vigilanza, a regole aziendali interne nonché ai principi di sana e corretta gestione delle attività societarie cui Mille Uno si ispira;
- informare tutti i Destinatari dell'esigenza di un puntuale rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, la cui violazione è punita con severe sanzioni disciplinari;
- informare i Collaboratori, i Consulenti, i Fornitori, i Partner di Mille Uno, incluse le Società controllate e/o collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c., dell'adeguamento della Società alle previsioni di cui alla richiamata normativa nonché dei principi etici poste a fondamento delle attività della Società;
- informare i Collaboratori, i Consulenti, i Fornitori, i Partner di Mille Uno, incluse le Società controllate e/o collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c., del fatto che la Società non tollera condotte contrarie a disposizioni di legge, a regolamenti, a norme di vigilanza, a regole aziendali interne nonché ai principi di sana e corretta gestione delle attività cui Mille Uno si ispira e che ogni violazione può importare le conseguenze indicate nelle relative clausole contrattuali;
- in generale, assumere le iniziative necessarie, mediante i più opportuni interventi, al fine di prevenire comportamenti illeciti nello svolgimento delle attività sociali.

## 6.2 I Destinatari del modello e del codice etico di Mille Uno S.P.A.

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, ai dipendenti della Società, ancorché distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima.

I Consulenti, i Collaboratori ed i Fornitori sono tenuti al rispetto delle prescrizioni dettate dal D.Lgs. 231/2001 e dei principi etici adottati da Mille Uno, attraverso la documentata presa visione del Codice Etico.

Mille Uno richiede ad eventuali partner, nonché alle Società controllate e/o collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c., il rispetto delle prescrizioni dettate dal D.Lgs. 231/2001 e dei principi etici adottati, tramite apposite clausole contrattuali e provvede a verificare se i principi etici su cui si basano le attività dei partner medesimi risultino collimanti con quelli di cui al Codice Etico della Società.

## 6.3 Le modalità di costruzione del Modello

Come espresso in premessa, Mille Uno si è determinata ad implementare il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 svolgendo le seguenti attività:

- 1) analisi preliminare e pianificazione;
- 2) interviste e mappatura delle Attività Sensibili;
- 3) identificazione dei profili di rischio;
- 4) rilevazione dei presidi di controllo e gap analysis;
- 5) risk assessment, valutazione dei rischi residui e piano d'azione;
- 6) individuazione di un Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), preposto alla vigilanza ed all'osservanza del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali, nonché alla cura dell'aggiornamento del Modello medesimo;
- 7) individuazione delle risorse aziendali a disposizione dell'OdV, di numero e valore adeguato ai compiti affidatigli ed ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;
- 8) individuazione dei principi generali di un adeguato sistema di controllo interno nelle materie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 ed in particolare:
  - la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001;
  - il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
  - la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
  - le comunicazioni all'OdV delle informazioni rilevanti.

Nell'ambito delle attività di intervista e mappatura dei rischi si è svolto un processo di sensibilizzazione del personale della Società alla funzione del Modello e ai principi comportamentali cui Mille Uno si ispira.

A tal fine, le attività di implementazione del presente documento hanno preso avvio da un incontro iniziale (c.d. "*kick-off meeting*"), alla presenza dei vertici di Mille Uno e dei referenti interni individuati per la costruzione del Modello, tra cui un Referente interno e i principali responsabili degli Uffici e Funzioni della stessa.

Nel corso di tale incontro si è proceduto ad illustrare la portata del D.Lgs. 231/2001, le fasi di sviluppo del processo teso alla definizione del presente Modello ed il coinvolgimento richiesto ai singoli responsabili; il documento presentato, corredato di una descrizione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto, è disponibile presso la Società.

Inoltre, le attività di implementazione del presente documento sono state precedute da una fase preliminare di raccolta e analisi della documentazione organizzativa (statuto, visura societaria, sistema

delle deleghe e dei poteri, bilancio, organigramma, mansionari, regolamenti, procedure, ordini di servizio, contrattualistica rilevante, ecc.) e di pianificazione delle fasi di “costruzione” del Modello, articolate come di seguito descritto.

#### **6.4 Mappatura delle attività, identificazione dei profili di rischio, rilevazione dei presidi di controllo e Gap Analysis**

Sulla scorta delle informazioni raccolte, si è quindi proceduto ad intervistare i medesimi Responsabili degli Uffici e Funzioni coinvolte, inclusi, come opportuno eventuali fornitori e consulenti, al fine di discutere ed approfondire le informazioni già fornite iscritte nella fase preliminare di raccolta e analisi, e procedere così alla mappatura delle Attività a Rischio, individuando le aree “sensibili” rispetto ai Reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ed agli illeciti amministrativi di cui al Testo Unico della Finanza.

Sono state, pertanto, identificate le aree a rischio di commissione dei predetti Reati e degli Illeciti Amministrativi nonché quelle strumentali, intendendosi rispettivamente le aree di attività il cui svolgimento può realizzare la commissione di una delle richiamate condotte illecite e le aree in cui, in linea di principio, potrebbero configurarsi le *condizioni, le occasioni o i mezzi* per la commissione delle medesime condotte. I risultati di tale attività sono stati formalizzati nei documenti di mappatura quali la “matrice del profilo di rischio potenziale”<sup>3</sup>. Nella matrice, oltre ad un’illustrazione delle attività di competenza di ciascuna Area e Servizio, sono identificati i profili di rischio di commissione delle ipotesi di Reato e di Illecito Amministrativo.

Nel condurre le attività di mappatura si è altresì tenuto conto della storia della Società e, qualora ricorrenti, degli eventuali comportamenti non conformi posti in essere nel passato. Tali documenti sono stati quindi condivisi con il Referente interno e i Responsabili intervistati. Per ciascuna attività si è indicata la ragione di sussistenza di ciascun profilo di rischio ed è stata associata la relativa area di rischio e/o strumentale rispetto alla quale valutare l’adeguatezza dei controlli in essere.

Sulla base della mappatura di cui sopra e dei meccanismi di controllo in essere, è stata effettuata un’analisi intesa a valutare l’adeguatezza del sistema dei controlli esistente, ossia l’attitudine a prevenire o individuare comportamenti illeciti quali quelli sanzionati dal D.Lgs. 231/2001. In specifico, le aree rilevanti ai fini della richiamata normativa sono state valutate rispetto al sistema dei presidi/controlli esistenti presso la Società per evidenziare eventuali disallineamenti rispetto alla “*best practice*” e per ricercare possibili soluzioni utili e porvi rimedio (“Gap Analysis”).

Sulla base dell’attività di cui sopra, sono state definite le esigenze di allineamento dei meccanismi di controllo in essere rispetto a ciascuna delle aree a rischio-reato e/o strumentali identificate.

Nel corso dell’attività di mappatura e di analisi dei presidi di controlli sono state identificate le principali procedure aziendali e, più in generale, la documentazione interna adottata dalla Società, utile al fine di impedire e/o limitare l’integrazione di quei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001, ritenuti rilevanti per la Società stessa.

Inoltre, in tale fase, particolare attenzione è stata dedicata ad individuare e regolare i processi di gestione e di controllo delle risorse finanziarie nelle attività ritenute sensibili alla realizzazione dei comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nonché a rafforzare i presidi rispetto alle aree in cui si potrebbero manifestare profili di rischio.

---

<sup>3</sup> Il documento completo è denominato “Mappatura delle attività sensibili a rischio-reato e GAP Analysis del Sistema di Controllo Interno”.

I risultati complessivi dell'attività, documentati nella medesima "matrice di rischio potenziale", nella sezione dedicata ai "presidi di controllo esistenti" e alle "raccomandazioni", sono stati condivisi con il vertice della Società.

Tutti i documenti predisposti in questa fase per la costruzione del Modello sono a disposizione dell'Organismo di Vigilanza ai fini dello svolgimento dell'attività istituzionale ad esso demandata.

## **6.5 Risk assessment, valutazione dei rischi residui e piano d'azione**

Si è, quindi, proceduto con la valutazione del rischio-reato ai fini di una riduzione a livello accettabile, tenendo conto di quanto rilevato nelle precedenti fasi di analisi.

Per quanto riguarda i rischi ai fini della costruzione del Modello idoneo alla prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, un concetto assolutamente nodale nella costruzione di un sistema di controllo preventivo è quello di rischio "accettabile".

Da un punto di vista meramente concettuale, ridurre un rischio comporta di dover intervenire su due fattori determinanti: la probabilità e di accadimento dell'evento e l'impatto dell'evento stesso.

Più in generale, nella progettazione di un sistema di controllo a tutela dei rischi di impresa e di business, un rischio può definirsi accettabile quando i controlli aggiuntivi costano più della risorsa da proteggere.

Tuttavia, nel caso del D.Lgs. 231/2001 la logica economica dei costi non può essere un riferimento esclusivo. Pertanto, è importante che ai fini dell'applicazione delle norme del Decreto sia definita una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati.

In assenza di una previa determinazione del rischio accettabile, la quantità/qualità di controlli preventivi istituibili è infatti virtualmente infinita, con le intuibili conseguenze in termini di operatività aziendale.

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal D.Lgs. 231/2001, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, è rappresentata da *"un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente"*.

Questa soluzione è in linea con la logica della "elusione fraudolenta" del Modello organizzativo quale esimente espressa dall'art. 6 del Decreto ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente.

La valutazione del rischio-reato è stata effettuata considerando il "rischio inerente" e il "rischio residuale", dove si intende, per ogni singola area di rischio:

- "inerente", il rischio quantificato nell'ipotesi di totale assenza di controlli all'interno dell'azienda;
- "residuale", il rischio calcolato in base all'esistenza dei controlli rilevati durante le attività di Risk Assessment.

La valutazione del "rischio inerente" è stata effettuata sulla base di due fattori:

- "impatto", ovvero l'entità delle conseguenze derivanti dal verificarsi del rischio;
- "probabilità", ovvero la frequenza che un dato rischio si verifichi.

Il "rischio inerente" associato a ciascuna area è stato calcolato moltiplicando il valore dell'impatto ed il valore della frequenza.



Si evidenzia al proposito che, mentre l'esistenza di attività di controllo incide in misura significativa sulla probabilità di accadimento del rischio, l'impatto non subisce generalmente mutamenti in funzione della presenza dei controlli medesimi.

Il "rischio residuale" è la risultante della mitigazione del "rischio inerente" data dal livello dei controlli presenti nella struttura del processo esaminato, sulla base delle informazioni raccolte in fase di mappatura.

Sulla base di tali valutazioni è stata attribuita una priorità di intervento per ciascuna Area di rischio/processo esaminata ed è stato definito un piano d'azione condiviso con il vertice della Società nel corso di appositi incontri.

Tale documentazione trova evidenza, con riferimento a ciascuna Area di rischio/processo esaminata, nel documento "Risk Assessment" e nel piano d'azione a seguire.

Successivamente, il piano d'azione è stato avviato per attuare le misure identificate nel piano d'azione necessarie per adeguare la struttura societaria alle misure qualificanti previste dal D.Lgs. 231/2001.

L'attuazione delle raccomandazioni e degli interventi specifici suggeriti, descritti in dettaglio nei documenti di Mappatura, Gap Analysis e classificati per priorità di intervento nell'ambito del Risk Assessment, rappresenta la "*condicio sine qua non*" per la realizzazione di un Modello adeguato ai fini dell'esimente di cui all'art. 6 del Decreto.

## **6.6 Sviluppo del Modello - Valutazione del sistema dei poteri, delle deleghe e delle procure**

Il sistema dei poteri di Mille Uno è improntato ai criteri fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, attribuzione responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

Gli strumenti organizzativi già esistenti (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, procure, ecc.) sono ispirati ai seguenti principi generali:

- conoscibilità all'interno della Società;
- chiara descrizione delle linee di riporto.

E' stata inoltre valutata l'adeguatezza del sistema di deleghe e procure con riferimento alle attività proprie di Mille Uno, verificando eventuali necessità di adattamento. In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere idoneo ai fini della prevenzione dei Reati e tale da assicurare un'efficace ed efficiente gestione delle attività svolte dalla Società: in tal senso, l'impianto del sistema deve essere fondato sulle seguenti regole:

- a) i compiti e le responsabilità sono allocati in modo chiaro e appropriato;
- b) è prevista una costante verifica dell'esercizio dei poteri delegati;
- c) in materia di erogazione del credito, le deleghe devono risultare da una delibera del Consiglio di Amministrazione;
- d) la griglia e i limiti di eventuali deleghe "a cascata" devono essere documentati;
- e) il delegato deve disporre di poteri di spesa appropriati rispetto alle funzioni ad esso conferite.

Come definito più dettagliatamente nella Parte Speciale del Modello, le procedure interne devono prevedere per ogni processo la chiara definizione dei ruoli degli attori coinvolti e la separazione di funzioni tra i vari attori coinvolti, nel rispetto di regole che distinguano, da un canto, chi attua e chi conclude le azioni e, dall'altro, chi controlla l'elaborato.

E' altresì necessario che le deleghe abbiano cura di rispettare regole di coerenza con la posizione ricoperta dal delegato all'interno di Mille Uno, evitando potenziali disallineamenti tra l'incarico svolto all'interno della Società e i poteri a lui delegati; che definiscano i poteri del delegato ed i rapporti gerarchici che questi è tenuto a rispettare; infine, che i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione risultino coerenti con gli obiettivi aziendali.

#### **6.7 Sviluppo del Modello - Elaborazione del Codice Etico**

Nel corso del processo di elaborazione del Modello Mille Uno ha provveduto alla definizione di un proprio Codice Etico, al fine di recepire e formalizzare i principi e le visioni etico-comportamentali che concorrono a definire le linee di condotta e il profilo etico della Società, sia per quanto riguarda l'immagine esterna che nell'orientamento di tutti coloro che agiscono in nome e per conto di Mille Uno.

#### **6.8 Sviluppo del Modello - Revisione del Sistema Sanzionatorio**

Il D.Lgs. 231/2001, all'art. 6, comma 2, lettera c), prevede espressamente per l'Ente l'onere di *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello”*.

Per i dettagli in merito si rimanda al capitolo 9 del presente documento.

#### **6.9 Sviluppo del Modello - Revisione delle Clausole Contrattuali**

E' stata valutata, infine, la necessità di inserire specifiche clausole contrattuali per regolare i rapporti di Collaboratori, Consulenti, Fornitori, Partner e Società controllate e/o collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c. in ordine ai profili di responsabilità ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

#### **6.10 Sviluppo del Modello - Istituzione di un Organismo di Vigilanza**

Ai fini dell'esonero dalla responsabilità amministrativa, il D.Lgs. 231/2001 prevede a carico dell'Ente anche l'obbligatoria istituzione di un organismo interno all'Ente, dotato di un autonomo potere di iniziativa e controllo, per la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché a garanzia dell'aggiornamento dello stesso.

Per i dettagli in merito si rimanda al successivo capitolo 8 del presente documento.

A seguito della mappatura della attività poste in essere dalla Società, si sono evidenziati i processi rilevanti per la realizzazione dei Reati e degli Illeciti Amministrativi.

Conseguentemente, sulla base dell'analisi di cui sopra, le Attività Sensibili sono risultate le seguenti:

1. Formazione del bilancio e gestione degli adempimenti societari e fiscali.
2. Gestione delle operazioni straordinarie.
3. Gestione delle informazioni privilegiate..
4. Gestione dei rapporti con le Autorità di Vigilanza.
5. Gestione di finanziamenti erogati da enti pubblici.
6. Gestione delle concessioni e dei subentri.
7. Gestione dei rapporti e degli adempimenti con la Pubblica Amministrazione.
8. Gestione dei flussi monetari e finanziari.
9. Gestione del personale.
10. Acquisto di beni/servizi e consulenze.
11. Omaggi commerciali, liberalità, spese di rappresentanza e sponsorizzazioni.
12. Gestione e sicurezza IT e altri diritti d'autore.

13. Igiene, salute e sicurezza sul luogo di lavoro.
14. Gestione ambientale
15. Gestione salute e sicurezza del lavoro.

Data la specifica operatività di Mille Uno, si è ritenuto di incentrare maggiormente l'attenzione sui rischi di commissione dei reati indicati negli articoli:

- 24 (reati contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione);
- 24-bis (reati di criminalità informatica);
- 24-ter (reati di criminalità organizzata);
- 25 (reati contro la Pubblica Amministrazione);
- 25-bis (reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento);
- 25-bis.1 (reati contro l'industria e il commercio);
- 25-ter (reati societari);
- 25-sexies (reati di market abuse);
- 25-septies (reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro);
- 25-octies (reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita);
- 25-nonies (reati in materia di violazione del diritto d'autore);
- 25-decies (intralcio alla giustizia);
- 25-undecies (reati ambientali);
- 25-duodecies (impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare);

della normativa richiamata e, conseguentemente, di rafforzare il sistema di controllo interno proprio con specifico riferimento a detti reati.

In particolare, con riferimento a ciascuna delle suddette aree di rischio, sono stati definiti nella Parte Speciale del Modello i principi procedurali atti a mitigare i fattori di rischio di commissione dei Reati di cui al D.Lgs. 231/2001.

Considerato l'ambito di attività di Mille Uno, è stata esclusa la possibilità di realizzazione delle condotte criminose di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico ex art. 25-quater del richiamato Decreto, nonché dei reati cosiddetti "transnazionali" ex art. 10 L. 146/2006. Nondimeno, si ritiene che i presidi implementati da Mille Uno, atti a prevenire gli illeciti sopraccitati, risultino pienamente idonei anche alla prevenzione dei reati richiamati dall'art. 25-quater nonché dei reati "transnazionali".

Sono invece stati ritenuti remoti i rischi di realizzazione dei reati di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1), commessi nell'interesse o a vantaggio della Società medesima.

Per quanto, invece, concerne gli illeciti contro la libertà individuale (art. 25-quinquies), si è ritenuto che non sia ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio di Mille Uno.

Pertanto, con riferimento a queste ultime fattispecie di reato di cui al D.Lgs. 231/2001, è apparso peraltro esaustivo il richiamo all'insieme dei principi contenuti nel presente Modello e nel Codice Etico, ove si vincolano i Destinatari al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti nei Paesi in cui gli stessi esercitano attività e dei valori di imparzialità, integrità, dignità ed uguaglianza.

## 7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 7.1 Ruolo dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione di Mille Uno, in attuazione di quanto previsto dal Decreto, ha nominato in data [...] l'Organismo di Vigilanza e di Controllo (di seguito anche "OdV"), al quale è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo, nonché di curarne l'aggiornamento.

In ossequio a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, è necessario che l'OdV - considerato nel suo complesso - impronti le proprie attività a criteri di *autonomia ed indipendenza, professionalità e continuità di azione*<sup>4</sup>, così da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello.

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

Al fine di assicurare tali requisiti, l'OdV riporta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso<sup>5</sup>. L'OdV deve altresì godere di garanzie tali da impedire che l'OdV o alcuno dei suoi componenti possano essere rimossi o penalizzati in conseguenza dell'espletamento dei loro compiti.

Il requisito della *professionalità* si traduce, invece, nella capacità dell'OdV di assolvere alle proprie funzioni ispettive rispetto all'effettiva applicazione del Modello nonché nelle necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al vertice societario.

Con riferimento, infine, alla *continuità di azione*, l'OdV dovrà vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare assiduamente l'effettività e l'efficacia dello stesso, assicurarne il continuo aggiornamento, rappresentare un referente costante per ogni soggetto che presti attività lavorativa per la Società. Al fine di aderire a detto criterio, tale Ufficio può essere coadiuvato da risorse interne alla Società o a consulenti esterni<sup>6</sup>.

È necessario altresì che i componenti dell'OdV dispongano di capacità specifiche in tema di *attività ispettiva e consulenziale*.

---

<sup>4</sup> Come noto, tali caratteri sono (genericamente) indicati nel Decreto e richiamati nelle diverse Linee Guida di categoria (cfr. tra tutti, Confindustria, par. 2.2. *Compiti, requisiti e poteri dell'organismo di vigilanza*, pagg. 56 e segg.). Nel D.lgs. 231 si specifica, in particolare, come "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo". Tali requisiti sono ribaditi in giurisprudenza: "Per quanto concerne l'Organo di Vigilanza (...) si osserva che, perché questo organo possa adeguatamente ed efficacemente adempiere ai propri compiti, è necessario che ne sia garantita la autonomia, l'indipendenza e la professionalità". Così ordinanza Secchi. Cfr. anche ordinanza G.I.P. Tribunale Roma, 4.4.2003: "Con riferimento all'organismo di controllo (...) osserva il giudice che tale organismo, per essere funzionale alle aspettative, deve necessariamente essere dotato di indispensabili poteri di iniziativa, autonomia e controllo. Evidente, infatti, che al fine di garantire efficienza e funzionalità l'organismo di controllo non dovrà avere compiti operativi che, facendolo partecipe di decisioni dell'attività dell'ente, potrebbero pregiudicare la serenità di giudizio al momento delle verifiche".

<sup>5</sup> Confindustria, pag. 61: "nel Modello organizzativo dovrebbe inoltre essere specificato che:

- le attività poste in essere dall'OdV non possano essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo dirigente vigila sull'adeguatezza del suo intervento, poiché ad esso compete la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello organizzativo".

<sup>6</sup> "Per garantire l'efficace e costante attuazione di un modello così articolato quale è quello delineato dal decreto 231, soprattutto nelle aziende di grandi e medie dimensioni, si rende necessaria la presenza di una struttura dedicata a tempo pieno all'attività di vigilanza sul Modello, priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari". Confindustria, cit., pag. 60.

## 7.2 Composizione e nomina dell'Organismo di Vigilanza

Mille Uno, in linea con le indicazioni fornite da Confindustria e garantire al meglio il principio di imparzialità, si è orientata nella scelta di un organismo plurisoggettivo, composto da un minimo di 3 componenti (dei quali uno con funzioni di Presidente, designato dal Consiglio di Amministrazione).

I componenti dell'Organismo sono scelti tra soggetti particolarmente qualificati con esperienza nel settore nel quale Mille Uno svolge la propria attività, e con competenze in ambito legale, contabile e delle procedure di controllo, dotati di adeguata professionalità ed in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 del D.Lgs. 1° settembre 1993, n. 385, in modo che la composizione dell'Organismo sia tale da coprire per competenze ed esperienze tutti i predetti settori professionali.<sup>7</sup>

I componenti dell'Organismo possono essere nominati tra soggetti interni o esterni alla Società.

I componenti dell'Organismo restano in carica per un anno e sono sempre rieleggibili.

### *(i) Requisiti di professionalità ed onorabilità. Cause di ineleggibilità*

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere in possesso di requisiti di professionalità, di cui al paragrafo precedente, e di onorabilità.

Non possono inoltre essere nominati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali abbiano subito una sentenza di condanna, ancorché non definitiva o con pena condizionalmente sospesa, o una sentenza emessa ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione:

1. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal Regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
2. a pena detentiva, per un tempo non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
3. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
4. per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
5. per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del D.Lgs. n. 61/2002;
6. per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
7. per uno dei reati o degli illeciti amministrativi richiamati dal Decreto, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
8. coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a Società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto;
9. coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

---

<sup>7</sup> La legge n. 183 del 2011 (cd. Legge di stabilità per il 2012), inserendo un nuovo comma 4-bis nell'articolo 6, ha rimesso alla discrezionalità delle società di capitali la scelta di affidare al Collegio Sindacale le funzioni di Organismo di Vigilanza.

I candidati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità sopra indicate, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

*(ii) Revoca*

Il Consiglio di Amministrazione di Mille Uno può revocare i componenti dell'OdV nel caso in cui si verificano rilevanti inadempimenti rispetto al mandato conferito, in ordine ai compiti indicati nel Modello, tra cui la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie ed alle informazioni acquisite in ragione del mandato; per ipotesi di violazione degli obblighi di cui al Regolamento dell'OdV, nonché quando il Consiglio di Amministrazione venga a conoscenza delle predette cause di ineleggibilità, anteriori alla nomina a componente dell'OdV e non indicate nell'autocertificazione; quando intervengano le cause di decadenza di seguito specificate.

*(iii) Decadenza*

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

- in una delle situazioni contemplate nell'art. 2399 c.c.;
- in caso di perdita dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 TUB;
- nella situazione in cui, dopo la nomina, si accerti aver rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a Società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto in relazione a Reati o ad Illeciti Amministrativi (di cui al TUF) commessi durante la loro carica;
- l'accertamento, da parte del Consiglio di Amministrazione, di negligenza, imperizia o colpa grave nello svolgimento dei compiti assegnati ai sensi del precedente paragrafo 8.1 e, in particolare, nell'individuazione e conseguente eliminazione di violazioni del Modello, nonché, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.

*(iv) Sospensione*

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- l'applicazione di una misura cautelare personale;
- l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

Al fine di garantire all'Organismo di Vigilanza una piena autonomia nell'espletamento delle proprie funzioni, senza limitazioni che possano conseguire ad insufficienti risorse finanziarie, è assegnato a tale organismo un fondo annuo deciso dal Consiglio di Amministrazione di Mille Uno<sup>8</sup>. L'Organismo di Vigilanza può autonomamente impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, qualora l'impiego di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'OdV deve informare senza ritardo il Consiglio di Amministrazione della Società.

---

<sup>8</sup> Confindustria specifica che risulta necessario che l'organo dirigente approvi *una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'OdV, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.)*". Così a pag. 61 delle Linee Guida marzo 2014.

L'Organismo di Vigilanza si riunisce con cadenza periodica e comunque almeno ogni tre mesi, secondo un calendario a tal fine predisposto. Sia il Presidente dell'Organismo che i suoi membri possono tuttavia richiedere per iscritto ulteriori incontri, ogniqualvolta risulti necessario per l'effettivo svolgimento dei compiti dell'OdV. D'altra parte, resta ferma la possibilità del Consiglio di Amministrazione o di singoli componenti della Società di convocare l'OdV ogniqualvolta si rendano necessari chiarimenti, notizie o giudizi valutativi. Per tutti gli altri aspetti operativi si rimanda al Regolamento del medesimo Organismo.

### **7.3 Atti di verifica dell'efficacia e dell'adeguamento costante del Modello Organizzativo e Piano degli Interventi**

Con espresso riferimento ai compiti ed alle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza, si specifica che per quanto attiene all'attività di *vigilanza* sul funzionamento e l'*osservanza* del Modello, a detto organismo è affidato il compito di:

- vigilare sull'osservanza da parte dei Destinatari delle prescrizioni contenute nel Modello su base continuativa, con particolare riguardo alle aree sensibili: a tal fine l'OdV è tenuto a predisporre un *Piano degli Interventi*<sup>9</sup>;
- verificare su base periodica e con "interventi a sorpresa"<sup>10</sup>, operazioni od atti specifici, posti in essere nelle Aree a Rischio;
- effettuare attività di raccolta, di elaborazione e di conservazione di ogni informazione rilevante acquisita nell'espletamento delle proprie funzioni;
- istituire operativamente una casella di posta elettronica ed informare i Destinatari della stessa e di un indirizzo di posta fisica ove i medesimi soggetti possano inoltrare le segnalazioni inerenti le violazioni delle prescrizioni del Modello, nonché le segnalazioni in merito ad infrazioni da parte dei soggetti tenuti al rispetto dei principi etici della Società ed alle norme specifiche del Modello;
- valutare le segnalazioni in merito a possibili violazioni delle prescrizioni del Modello, pervenute dai Destinatari nonché le segnalazioni in merito ad infrazioni effettuate da parte dei soggetti tenuti al rispetto dei principi etici societari ed alle norme specifiche di cui al Modello;
- effettuare un'adeguata attività ispettiva per accertare il verificarsi di violazioni al Modello, coordinandosi di volta in volta con le Funzioni interessate per acquisire tutti gli elementi utili all'indagine;
- redigere una sintetica motivazione a sostegno della decisione presa in merito ad ogni indagine effettuata e collazionare un documento che attesti quanto effettuato;
- segnalare alle funzioni competenti/agli organi della Società al fine di avviare il procedimento disciplinare, le violazioni al Modello riscontrate nonché le infrazioni effettuate dai soggetti tenuti al rispetto dei principi etici di Mille Uno e di norme specifiche di cui al modello medesimo, al fine di valutare se esperire i rimedi previsti;
- coordinarsi con il responsabile della funzione Personale per la definizione di specifici programmi diretti a diffondere adeguatamente verso tutti i Destinatari il presente Modello;
- monitorare le iniziative volte alla diffusione ed alla sensibilizzazione dei Destinatari rispetto ai principi del Modello Organizzativo;
- fornire chiarimenti ai Destinatari rispetto a quesiti inerenti al Modello e ricevere qualsivoglia suggerimento teso ad implementare lo stesso ed a renderlo maggiormente efficace;
- conservare tutta la documentazione relativa alle attività innanzi specificate.

---

<sup>9</sup>“La definizione degli aspetti attinenti alla continuità dell'azione dell'Organismo di vigilanza, quali la calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'OdV stesso, potrà essere rimessa a quest'ultimo, il quale in tal caso dovrà disciplinare il proprio funzionamento interno.”. Così a pag. 61 delle Linee Guida marzo 2014.

<sup>10</sup> Indicati come necessari od opportuni anche dalla giurisprudenza.

Con riferimento all'attività di aggiornamento del Modello, si precisa come l'adozione di modifiche allo stesso sia di competenza del Consiglio di Amministrazione, mentre all'OdV spetti il compito di segnalare al vertice ogni riscontrata necessità di implementazione del Modello e di monitorarne periodicamente la sua adeguatezza. A tal proposito, i compiti dell'OdV possono indicarsi in:

- verifica dell'evoluzione della normativa di rilievo;
- analisi dell'attività aziendale, ai fini del costante aggiornamento dell'individuazione delle Aree a Rischio;
- vigilanza sull'aggiornamento di ogni parte del Modello, volta prevenzione dei Reati, in coordinamento con le varie funzioni aziendali;
- valutazione di adeguamento del Modello nell'ipotesi di effettiva realizzazione dei Reati e dei relativi illeciti amministrativi o di significative violazioni;
- proposizione al Consiglio di Amministrazione di eventuali aggiornamenti del Modello, sia in ragione della mutata operatività della Società, che derivanti da modifiche al D.Lgs. 231/2001.

Nello svolgimento delle predette attività, l'Organismo avvalersi del supporto di altre funzioni interne della Società<sup>11</sup> e di consulenti esterni con specifiche competenze, il cui apporto professionale si renda di volta in volta necessario, senza necessità di ottenere specifiche autorizzazioni da parte del vertice societario.

#### **7.4 Obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza**

Tutti i Destinatari del presente Modello Organizzativo hanno l'obbligo di segnalare tempestivamente all'OdV le seguenti informazioni:

- la commissione o il tentativo<sup>12</sup> di commissione di condotte illecite previste dal Decreto o che comunque rilevano ai fini della responsabilità amministrativa dell'Ente (come da elenco dei reati e degli illeciti amministrativi specificati e come nel tempo aggiornato);
- eventuali violazioni alle modalità comportamentali ed operative fissate nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui siano direttamente o indirettamente venuti a conoscenza;
- in ogni caso, qualsiasi atto, fatto, evento od omissione rilevato od osservato nell'esercizio delle responsabilità e dei compiti assegnati, con profilo di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- osservazioni sull'adeguatezza del sistema, evidenziando le esigenze emergenti.

Segnatamente, l'obbligo si articola nei seguenti flussi informativi:

- flussi informativi generali, quali, a titolo esemplificativo, le informazioni inerenti il rispetto delle regole previste dal Modello;
- flussi informativi specifici con riguardo, a titolo esemplificativo e non limitativo a:
  - visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti competenti (a titolo meramente esemplificativo: AAMS, Guardia di Finanza, ASL, INPS, INAIL, ecc.) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
  - contenziosi attivi e passivi in corso quando la controparte sia un ente o soggetto pubblico (o soggetto equiparato) e, alla loro conclusione, relativi esiti;

---

<sup>11</sup> Nelle Linee Guida di Confindustria si specifica l'importanza del fatto che nel Modello si debba prevedere come *“l'Organismo possa avvalersi - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni”*. Così a pag. 61 della versione marzo 2014.

<sup>12</sup> Ai sensi del Decreto 231 è rilevante sia la commissione del reato che il tentativo.



- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i Reati e gli Illeciti Amministrativi, avviate anche nei confronti di ignoti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario a suo carico per i Reati e gli Illeciti Amministrativi;
- rapporti predisposti dai Responsabili delle Direzioni/Funzioni aziendali nell'ambito della attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- notizie evidenziando i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate, i provvedimenti assunti ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari a carico del personale aziendale.

Gli obblighi di segnalazione di cui sopra devono essere espletati in forma non anonima.

L'Organismo agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Mille Uno o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

A tal fine, ogni segnalazione/comunicazione inviata all'OdV è conservata dallo stesso Ufficio in un apposito archivio informatico e/o cartaceo tenuto in conformità alle disposizioni di cui al Decreto n. 196/2003, salvo l'assolvimento dei propri compiti di *reporting* verso il vertice societario.

L'accesso a tali comunicazioni è consentito unicamente ai membri dell'OdV, che si impegnano a farne uso unicamente per i fini ispettivi e di verifica propri della funzione da essi ricoperta: il mancato rispetto di tale dovere di riservatezza da parte dei componenti dell'OdV costituisce inadempimento rispetto ai compiti assegnati loro dal Consiglio di Amministrazione.

Oltre agli obblighi di segnalazione di cui sopra, il Vertice Aziendale è tenuto a comunicare all'OdV:

- ogni informazione rilevante per il rispetto, il funzionamento e l'adeguamento del Modello Organizzativo;
- ogni cambiamento avente ad oggetto il sistema delle deleghe ovvero la struttura organizzativa e di *governance* di Mille Uno;
- le operazioni societarie straordinarie di Mille Uno;
- ogni nuova attività aziendale.

Le modalità e le tempistiche di flussi informativi *ad hoc* all'OdV per specifiche aree di attività a potenziale rischio-reato potranno essere meglio dettagliate dallo stesso OdV.

L'eventuale omessa o ritardata comunicazione all'OdV dei flussi informativi sopra elencati sarà considerata violazione del Modello Organizzativo e potrà essere sanzionata secondo quanto previsto dal Sistema Disciplinare di cui al successivo capitolo 8.

## **7.5 Trattamento della segnalazione delle violazioni**

L'Organismo valuta tutte le segnalazioni di violazione ricevute ovvero le inosservanze al Modello Organizzativo rilevate nell'esercizio della propria attività.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a collaborare con l'Organismo, al fine di consentire la raccolta delle ulteriori informazioni ritenute necessarie dall'OdV per una corretta e completa valutazione della segnalazione.

L'OdV segnala senza indugio al responsabile gerarchico del soggetto che ha commesso la violazione le inosservanze al Modello Organizzativo rilevate nell'esercizio della propria attività o segnalate da altre Funzioni/ Direzioni aziendali (previa verifica della loro fondatezza), al fine dell'applicazione, nei confronti del soggetto responsabile della violazione, del relativo procedimento ai sensi del Sistema Disciplinare di cui al successivo capitolo 9.

Qualora la violazione sia di particolare gravità ovvero riguardi i Vertici o i Consiglieri della Società, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione.

## **7.6 Informazioni dell'Organismo di Vigilanza agli organi sociali**

L'OdV riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione e mantiene rapporti con il Collegio Sindacale relativamente alle tematiche inerenti il Modello Organizzativo.

L'OdV informa *almeno semestralmente* il Consiglio di Amministrazione in merito all'applicazione ed all'efficacia del Modello Organizzativo (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, nonché l'eventuale aggiornamento dei processi a rischio), o in tempi diversi con riferimento a specifiche ovvero significative situazioni. Tali comunicazioni avvengono in maniera formale.

L'Organismo può essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione per riferire sulla propria attività e chiedere di conferire con lo stesso. L'OdV potrà inoltre chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione ogniqualvolta ritenga opportuno riferire tempestivamente in ordine a violazioni del Modello o richiedere l'attenzione su criticità relative al funzionamento ed al rispetto del Modello medesimo.

L'OdV è competente a fornire i chiarimenti opportuni in presenza di problematiche interpretative o di quesiti relativi al Modello Organizzativo.

Su *base annuale*, l'Organismo deve inoltre predisporre un *rapporto scritto* indirizzato al Consiglio di Amministrazione della Società, sottoscritto da tutti i suoi membri, avente ad oggetto:

- l'attività svolta nel periodo di riferimento dallo stesso organo;
- le eventuali criticità emerse, sia in termini di comportamenti sia in termini di episodi verificatisi;
- gli interventi correttivi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

Nel medesimo rapporto, l'OdV elabora un piano delle attività previste per l'anno successivo da sottoporre al Consiglio di Amministrazione; quest'ultimo può richiedere all'Organismo verifiche supplementari su specifici argomenti.

L'Organismo stabilisce con puntualità le modalità e la periodicità mediante le quali le diverse funzioni incaricate devono fornire le informazioni necessarie al fine di poter efficacemente svolgere le attività di verifica ad esso attribuite.

## **8. IL SISTEMA DISCIPLINARE**

### **8.1 Il sistema disciplinare di Mille Uno**

A seguito della notizia di violazione del presente Codice Etico ovvero del Modello (di cui il Codice Etico è parte integrante), verrà attivata da parte della Società la procedura di accertamento delle presunte violazioni poste in essere dal personale (quadri, impiegati e operai) di Mille Uno.

Nel caso in cui sia accertata la suddetta violazione, la Società azionerà il procedimento disciplinare, così come regolamentato dal CCNL nel rispetto delle prerogative di legge dallo stesso previste e richiamate, nei confronti dell'autore della violazione.

La sanzione comminata sarà proporzionata alla gravità della violazione accertata. Si terrà in considerazione di:

- intenzionalità del comportamento e/o il grado della colpa;
- comportamento complessivo del dipendente con riferimento anche ai precedenti disciplinari;
- livello di responsabilità e autonomia del dipendente autore della mancanza disciplinare;
- gravità della mancanza e dei relativi effetti, ovvero il livello di rischio, anche solo potenziale;
- danno, cui la Società ragionevolmente può essere esposta a seguito del comportamento censurato;
- eventuali ulteriori circostanze della violazione rilevanti ai fini disciplinari.

I provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL con il presente integralmente richiamati sono:

- Rimprovero verbale;
- Rimprovero scritto;
- Multa non superiore a 4 ore di retribuzione individuale;
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo fino a 7 giorni;
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo fino a 10 giorni;
- Licenziamento con preavviso;
- Licenziamento senza preavviso.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale deve essere preventivamente effettuata la contestazione scritta al lavoratore precisando che egli, entro il termine di 5 giorni dal ricevimento della contestazione scritta, potrà presentare le proprie giustificazioni per iscritto ovvero richiedere di discutere la contestazione stessa con la direzione, facendosi assistere dalla R.S.U. oppure dalle organizzazioni sindacali cui aderisce o conferisce mandato.

## **8.2 Applicazione delle sanzioni nei confronti dei dirigenti e degli amministratori.**

In seguito alla notizia di una violazione del presente Codice Etico ovvero del Modello (di cui il Codice Etico è parte integrante) posta in essere da un dirigente, e accertata ai sensi del paragrafo precedente, la Società adotta nei confronti dell'autore della condotta quanto previsto per legge e dal contratto collettivo vigente applicato.

Se la violazione fa venir meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

Nel caso in cui la violazione sopra indicata venga posta in essere da un Amministratore della Società, chiunque ne venga a conoscenza dovrà informare l'OdV che, a sua volta, dovrà tempestivamente segnalare la violazione al Collegio Sindacale.

Il Collegio Sindacale dovrà provvedere, nei casi di maggiore gravità, a convocare d'urgenza l'assemblea dei soci che, previa verifica dei fatti e del procedimento seguito per il loro accertamento, può disporre la revoca dalla carica del/dei consigliere/i autore/i della violazione.

### **8.3 Applicazione delle sanzioni a carico di fornitori, consulenti, collaboratori esterni e altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società**

Per i soggetti terzi (quali fornitori, consulenti, collaboratori esterni e altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, incluse le Società controllate e/o collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c.) tenuti al rispetto del presente codice Etico e, a tal fine, esso sarà reso disponibile sul sito internet della Società.

Al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Codice Etico da parte di terzi aventi rapporti contrattuali con la Società, è previsto inoltre l'inserimento nel contratto di riferimento di una apposita clausola, ovvero, per i contratti già in essere, l'invio di una specifica comunicazione nelle quali sono previste apposite sanzioni di natura contrattuale per l'ipotesi di violazione del Codice Etico (ad esempio, diffida al rispetto del Codice Etico, risoluzione del contratto o recesso).

## **9. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO E LA FORMAZIONE DEL PERSONALE**

### **9.1 La comunicazione iniziale**

L'adozione del presente Modello è comunicata dalla Società a tutto il personale; in particolare, la comunicazione viene disposta attraverso: l'invio di una lettera a firma dell'Amministratore Delegato a tutto il personale sui contenuti del D.Lgs. 231/2001, l'importanza dell'effettiva attuazione del Modello, le modalità di informazione/formazione previste dalla Società, diffusione del Modello mediante apposita cartella nella rete aziendale ed invio dello stesso tramite posta elettronica a tutto il personale, affissione in bacheca, inserimento del Modello sul sito internet della Società.

Ai nuovi assunti viene consegnato, unitamente alla documentazione prevista in sede di assunzione, un documento informativo contenente il Modello, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

I suddetti soggetti, al momento della consegna del presente Modello, lo sottoscrivono per integrale presa visione e accettazione e si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti afferenti alle Aree Sensibili e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della Società, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenute.

### **9.2 La formazione**

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, è obiettivo generale di Mille Uno di garantire a tutti i Destinatari del Modello medesimo la conoscenza e divulgazione delle regole Etico ivi contenute. Tutti i Destinatari sono tenuti ad avere piena conoscenza sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello, sia delle modalità attraverso le quali Mille Uno ha inteso perseguirli.

Obiettivo di carattere particolare è poi rappresentato dalla necessità di garantire l'effettiva conoscenza delle prescrizioni del Modello e le ragioni sottese ad un'efficace attuazione nei confronti di risorse le cui attività sono state riscontrate, o potrebbero essere, a rischio. Tali obiettivi sono indirizzati verso le attuali risorse di Mille Uno, nonché verso quelle ancora da inserire.

Il livello di formazione e di informazione dei Destinatari avrà un differente grado di approfondimento, con particolare attenzione verso quei dipendenti che operano nelle Aree Sensibili. L'attività di formazione è pertanto differenziata in funzione della qualifica dei Destinatari e del livello di rischio dell'area in cui operano.

Sarà cura dell'OdV, d'intesa ed in stretto coordinamento con l'Amministratore Delegato e con il Responsabile Personale valutare l'efficacia del piano formativo proposto dall'OdV con riferimento al

contenuto dei corsi, alle modalità di erogazione, alla loro *reiterazione*, ai controlli sull'*obbligatorietà* della partecipazione e alle *misure da adottare avverso quanti non frequentino* senza giustificato motivo.

In forza di ciò, ha previsto interventi tesi alla più *ampia diffusione* delle prescrizioni del Modello ed alla conseguente *sensibilizzazione di tutto il personale*.

E' pertanto previsto:

- un *livello di ingresso*, indirizzato a tutto il personale e da diffondere attraverso opportuni mezzi (*e-learning*, materiale informativo, comunicazioni, ecc.) relativo alla illustrazione dei seguenti argomenti:
  - quadro normativo di riferimento (conseguenze derivanti alla Società dall'eventuale commissione dei Reati e Illeciti Amministrativi previsti dal D.Lgs. 231/2001, caratteristiche essenziali dei reati e funzione che il Modello svolge in tale contesto);
  - il Modello;
- un *livello avanzato* indirizzato a tutti i Responsabile di Funzione, e in particolare al personale che opera in Attività a Rischio, da diffondere attraverso corsi in aula, che prevedano, ove opportuno, la partecipazione di relatori esterni ai quali è affidato il compito di fornire testimonianze utili ai fini del processo di formazione, e la predisposizione di attività di verifica dell'avvenuto apprendimento;
- un *livello specialistico* per particolari famiglie professionali e/o Attività a Rischio (eventuale).

La partecipazione ai processi formativi sopra descritti è obbligatoria e sarà documentata attraverso la richiesta della firma di presenza e la comunicazione all'OdV dei nominativi dei presenti, nonché da eventuali test di verifica di apprendimento.

Per quanto concerne i *neoassunti* ovvero i soggetti che non potessero partecipare ai predetti corsi per comprovate ragioni, dovranno essere organizzati corsi specifici, previo accordo con il relativo responsabile di Unità Organizzativa.

A cadenza annuale si procederà alla *reiterazione dei corsi*, al fine di verificare l'effettiva applicazione del Modello da parte dei Destinatari nonché la loro sensibilizzazione ai temi ed alle prescrizioni di cui al Modello medesimo, secondo modalità indicate all'Amministratore Delegato dall'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con il Responsabile Personale.

### **9.3 Informazione a Fornitori, Consulenti, Collaboratori, Partner e Società controllate e/o collegate**

I Fornitori, i Collaboratori, i Consulenti, i *Partner* e le Società controllate e/o collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c. sono rispettivamente informati dell'adozione da parte della Società del Codice Etico e del presente Modello e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme alle prescrizioni di cui al D.Lgs. 231/2001 nonché alle predette norme.

I Collaboratori ed i Consulenti sono altresì informati delle regole e dei principi di controllo contenuti nel Modello, relativi alla specifica area dell'attività espletata.

## **10. L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

Il D.Lgs. 231/2001 espressamente prevede la necessità di aggiornare il Modello affinché esso rifletta costantemente le specifiche esigenze dell'Ente e la sua concreta operatività. Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- modifiche ed integrazioni al D.Lgs. 231/2001 ed ai Reati ed agli Illeciti Amministrativi;
- modifiche significative della struttura organizzativa dell'Ente, nuove attività, nuovi prodotti e/o nuovi servizi che modificano in modo non marginale l'assetto organizzativo dell'ente.

Potranno altresì essere valutati interventi di adeguamento del Modello al verificarsi di violazioni e/o di rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Segnatamente, l'aggiornamento del Modello e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, spetta al Consiglio di Amministrazione, salvo quanto espressamente previsto dal medesimo Consiglio di Amministrazione per le modifiche demandate all'Amministratore Delegato o ad altro soggetto incaricato.

La semplice cura dell'aggiornamento, ossia la mera sollecitazione in tal senso verso il vertice societario e non già la sua diretta attuazione spetta invece all'Organismo di Vigilanza.