

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e s.m.i.

Versione	Data emissione	Approvazione CdA/Assemblea	
0	28.7.2014	16.09.2014	1 emissione
1	25.10.2018		1 revisione
2	26.02.2019	17.04.2019	2 revisione

PARTE GENERALE	4
0. PREMESSA	4
0.1 STRUTTURA E CONTENUTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO SECONDO IL D.LGS 231/01.....	4
0.2 LA PROCEDURA DI INDIVIDUAZIONE DEI RISCHI (RISK ASSESSMENT) E DEI PROTOCOLLI PREVENTIVI: IL DOCUMENTO DI RISK ASSESSMENT.....	5
0.3 LA DEFINIZIONE DI RISCHIO ACCETTABILE	7
0.4 PRASSI OPERATIVE APPLICATE PER LA REALIZZAZIONE DI UN SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO.....	7
0.5 INTERAZIONE ED INTERDIPENDENZA TRA MODELLO 231/01, SISTEMA INTEGRATO DI GESTIONE QUALITÀ, AMBIENTE, SICUREZZA E MANUTENZIONE, ANTIBRIBERY&CORRUPTION MANAGEMENT SYSTEM	7
1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	11
1.1 I REATI PREVISTI DAL DECRETO.....	11
1.2 LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO	15
1.3 CONDIZIONE ESIMENTE.....	16
2. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	20
3. IL MODELLO 231/01 DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI MIST S.P.A.....	20
3.1 PRINCIPI DI ADOZIONE / REVISIONE DEL MODELLO	20
3.2 DESTINATARI DEL MODELLO	21
3.3 ADEGUAMENTO ALLE PREVISIONI DEL DECRETO.....	21
3.4 I LAVORI PREPARATORI ALLA STESURA DEL MODELLO	21
3.5 ADOZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	22
4. MODELLO DI GOVERNANCE E SISTEMA ORGANIZZATIVO.....	24
4.1 LA GOVERNANCE DI MIST S.P.A.....	24
4.2 SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE.....	24
5. AREE DI INTERVENTO DELLA SOCIETÀ.....	26
5.1 PROFILI DI RISCHIO DI MIST S.P.A.....	27
6. MATRICE DI RESPONSABILITÀ IN MERITO AL MODELLO ORGANIZZATIVO ED AL CONTROLLO CIRCA LA SUA EFFICACE ATTUAZIONE.....	30
6.1 (SEGUE) IN PARTICOLARE IL SISTEMA DI CONTROLLO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO E SULL'AMBIENTE.....	31
7. CODICE ETICO E DI CONDOTTA.....	34
7.1 IL CODICE ETICO DEL GRUPPO FERROVIE DELLO STATO E LA SUA ADOZIONE IN MIST.....	34
7.2 IL RISPETTO DEL CODICE ETICO: I RUOLI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA, DEL COMITATO ETICO E DEI DIPENDENTI.....	34
7.3 (SEGUE) VALENZA PRECETTIVA DEL CODICE ETICO	35
8. COMUNICAZIONE AL PERSONALE E SUA FORMAZIONE	37
9. IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	39
9.1 PRINCIPI GENERALI.....	39
9.2 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI.....	39
9.3 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	40
9.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI E PARTNERS	41
9.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE.....	41
10. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	42
11. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	43

0	Elenco Allegati di PARTE SPECIALE
1	Documento di <i>risk assessment</i> , owners dei processi e procedure di prevenzione
1.1	Tabella reati Decreto 231/01 e s.m.i.
2	Matrice deleghe
3	Manuale del Sistema Integrato di Gestione Qualità, Sicurezza, Ambiente e Manutenzione e Procedure / Istruzioni ivi richiamate
4	DVR - DUVRI
5	Codice Etico e di Condotta Gruppo FS Febbraio 2018
6	CCNL 16/12/2016
7	Codice disciplinare (estratto CCNL)
8	Documentazione di adeguamento al Regolamento Europeo n. 679/2016 (Privacy) e al decreto privacy attuativo del GDPR pubblicato in Gazzetta Ufficiale del 4 settembre 2018 Gruppo FSI Mappatura Registro trattamenti
9	Antibribery&Corruption Management System
10	10.1 Procedura Flussi Informativi 10.2 Procedura Whistleblowing

PARTE GENERALE

0. PREMESSA

Il presente documento illustra il Modello di Organizzazione, gestione e controllo (di seguito “*il Modello*”) adottato dalla Società Mercitalia Shunting & Terminal Srl (nel prosieguo anche “*MIST*”) ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito “Decreto”) e successive modifiche. Con il presente Modello MIST ha inteso confermare i principi di corretta gestione così come affermati dal Decreto.

Nell’adunanza del 16/09/2014, il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato l’adozione per la prima volta di un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231 del 2002.

Successivamente alla emissione della nuova release del Modello nell’ottobre 2018, redatto anche in forza del documento di *risk assessment* rev 00 datato maggio 2018, la presente revisione 2 del Modello 231/01 è risultata necessaria in virtù della acquisizione, in forza di recente fusione per incorporazione di MERCITALIA TRANSPORT AND SERVICES S.r.l..

Il presente Modello integra pertanto una revisione del Modello, la quale tiene conto dei mutamenti organizzativi aziendali della Società e della riemissione del documento di *risk assessment* datato febbraio 2019.

0.1 STRUTTURA E CONTENUTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO SECONDO IL D.LGS 231/01.

Dal punto di vista strutturale il Modello organizzativo di MIST risulta ripartito in:

- ✓ una “**Parte Generale**”, nella quale vengono richiamati i principi generali, la normativa applicabile ed il sistema organizzativo dell’azienda;
- ✓ una “**Parte Speciale**”, costituita da una serie di documenti allegati al Modello e/o in ogni caso espressamente richiamati in funzione della loro efficacia esimente anche ai fini della normativa in esame.

Il modello organizzativo, sia nella parte generale che nella parte speciale richiama una serie di allegati che rappresentano elementi del modello che, per la loro natura dinamica (es. organigrammi, elenco reati, aggiornamenti normativi, Manuale del Sistema Integrato di Gestione Qualità, Sicurezza, Ambiente e Manutenzione, DVR ecc.), necessitano di un più flessibile sistema di aggiornamento, senza che allo stesso consegua la necessità di aggiornare tutto il modello organizzativo, che rimane sempre valido ed applicabile.

L’allegato 0 di Parte Speciale riporta l’elenco di tutti gli allegati e le loro revisioni in modo tale da aver sempre la piena tracciabilità di tutta la documentazione che fa parte del modello stesso. In ogni caso il riferimento ai documenti richiamati deve intendersi effettuato alla loro ultima *release* oggetto di formale approvazione e adozione, e ciò indipendentemente da un eventuale ritardo nell’aggiornamento del precitato allegato 0.

Pare opportuno anticipare sin d’ora come costituiscano parte integrante del Modello, o in quanto allegati di Parte Speciale o poiché espressamente richiamati nella loro interezza, tra gli altri:

- il documento di *risk assessment* di rilevazione dei rischi di commissione dei reati presupposto (*ALL.1*) nel quale è stata esclusa la configurabilità –financo astratta- di determinate fattispecie e per ogni singolo reato presupposto ritenuto rilevante sulla base di specifica analisi, risultano richiamati appositi **protocolli di condotta** o **procedure** atte a prevenire la commissione dei reati stessi. Alla data di emissione del Modello il documento di ri-

ferimento è del maggio 2018 e risulta redatto in funzione e della adozione della presente revisione del Modello;

- il **Manuale del Sistema Integrato di Gestione Qualità, Sicurezza, Ambiente e Manutenzione** (rev 16.4.2018) e tutte le procedure di sistema nonché le istruzioni operative ivi richiamate (ALL.3);
- il **Documento di Valutazione dei rischi e i Duvri (ALL.4)**;
- il **Codice Etico del Gruppo Ferrovie dello Stato italiane**, in cui sono rappresentati i principi generali (trasparenza, correttezza, lealtà) cui si ispira lo svolgimento e la conduzione delle attività (ALL.5);
- il documento **“Antibribery&Corruption Management System” (ALL.9)**
- le **ulteriori procedure di Gruppo e/o le procedure e istruzioni** comunque formalmente adottate dalla Società.

0.2 LA PROCEDURA DI INDIVIDUAZIONE DEI RISCHI (RISK ASSESSMENT) E DEI PROTOCOLLI PREVENTIVI: IL DOCUMENTO DI RISK ASSESSMENT

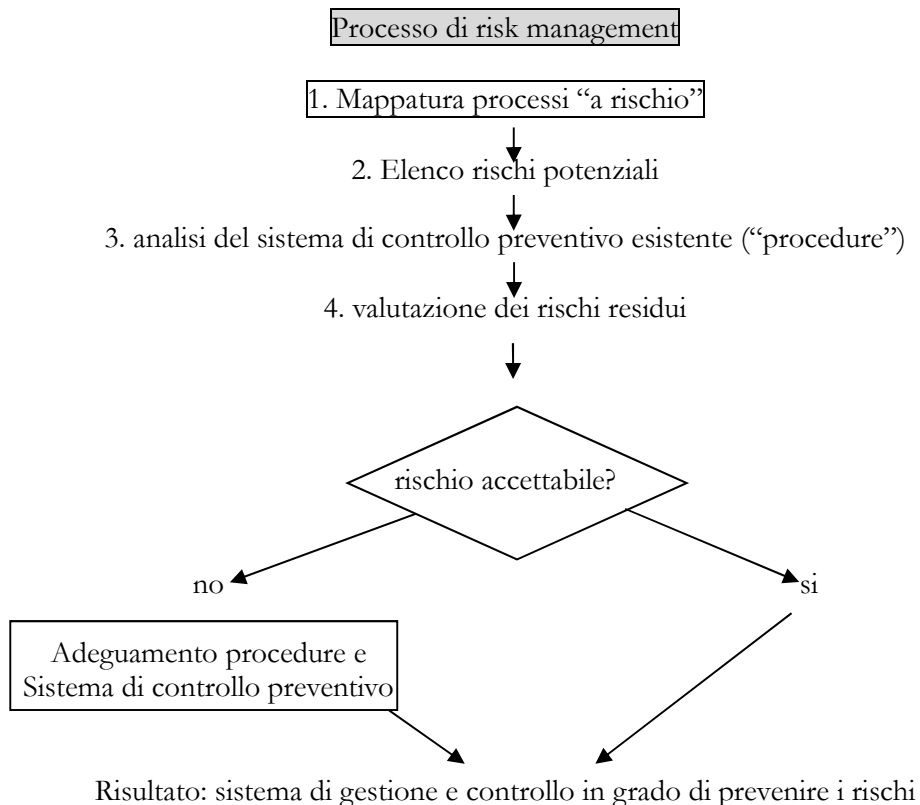
L'art. 6 del d.lgs 231/01 indica le caratteristiche essenziali per la costruzione del modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare alle lettere a) e b) della disposizione vengono espressamente indicate alcune attività correlate ad un processo di adeguata gestione dei rischi.

Ferma restando l'esigenza che ogni impresa costruisca e mantenga in efficienza il proprio sistema di gestione dei rischi e di controllo interno in un'ottica anche di “*compliance* integrata” con vari sistemi già presenti, di seguito si indica un approccio coerente con i principali elementi della struttura di riferimento in termini di controllo interno e gestione dei rischi.

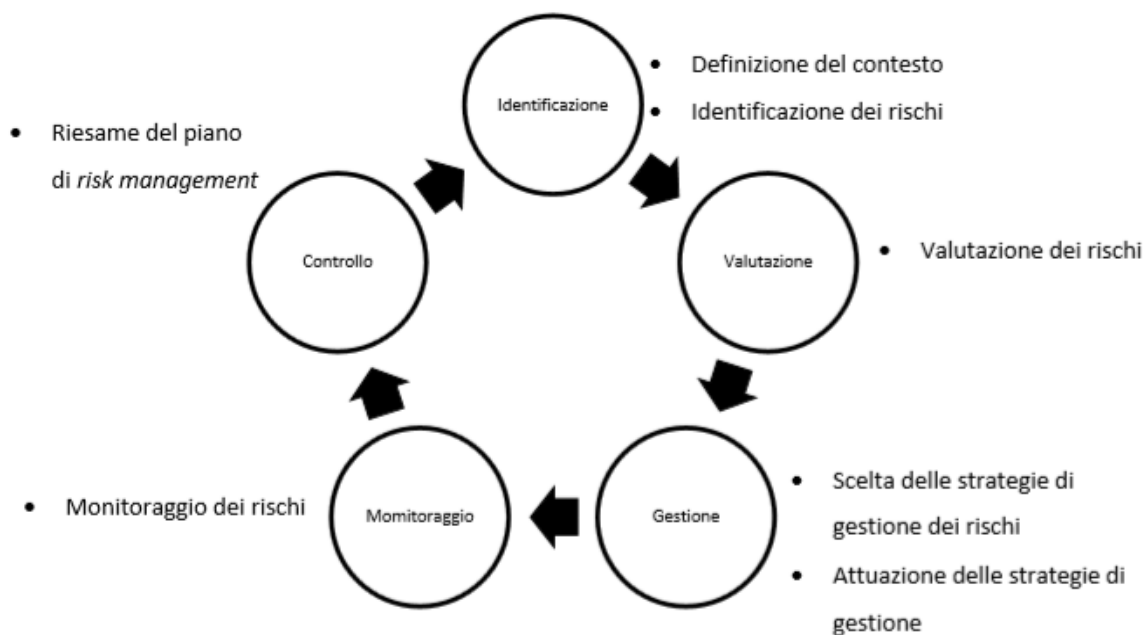
Le fasi principali, in cui il sistema MIST di prevenzione dei rischi 231 e il documento di *risk assessment* si è articolato, risultano essere:

- a) la identificazione dei rischi potenziali, ossia l'analisi del contesto aziendale per individuare quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati nel D.lgs 231. Per “rischio” si intende qualsiasi variabile o fattore che nell'ambito delle attività aziendali, da sola o con altre variabili, possano incidere negativamente sul raggiungimento degli obiettivi del 231 (es. all'art. 6 comma 1 lettera a)); pertanto a seconda della tipologia di reato, gli ambiti di attività a rischio potranno essere più o meno estesi;
- b) la progettazione o implementazione dei sistemi di controllo (i cd. protocolli per la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente) ossia la valutazione del sistema esistente, all'interno di MIST per la prevenzione dei reati e del suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di efficace contrasto, cioè di ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati. Sotto il profilo concettuale, ridurre un rischio comporta dover intervenire, congiuntamente o disgiuntamente, su due fattori determinanti:
 - la probabilità di accadimento dell'evento;
 - l'impatto dell'evento stesso.

Nella figura di seguito, è rappresentato l'approccio di valutazione dei rischi condotto in MIST e coerente con quanto richiesto al citato art.6 del D.lgs 231/01.



Sotto altro profilo il *risk management*, attraverso l'applicazione del processo di controllo, protegge e dà valore all'organizzazione e ai suoi stakeholder sostenendo gli obiettivi dell'organizzazione. In definitiva, si mira a predisporre un quadro metodologico che consenta di controllare ogni futura attività e il miglioramento del processo decisionale, secondo lo schema di seguito raffigurato.



0.3 LA DEFINIZIONE DI RISCHIO ACCETTABILE

E' fondamentale definire il concetto di rischio accettabile. Nella progettazione di sistemi di controllo a tutela dei rischi di business, definire il rischio accettabile è un'operazione relativamente semplice dal punto di vista concettuale. Nel caso della normativa ex D.Lgs 231 la logica ad es. economica dei costi non può, tuttavia, rappresentare un riferimento utilizzabile in via esclusiva.

Riguardo al presente sistema di controllo preventivo costruito in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate nel 231, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi dolosi, è rappresentata da una **sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente**.

0.4 PRASSI OPERATIVE APPLICATE PER LA REALIZZAZIONE DI UN SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO

Premesso che i modelli organizzativi devono essere idonei a prevenire i reati sia di origine dolosa che colposa previsti dal decreto 231, primo obiettivo nella attività di revisione del modello organizzativo (ed ancora prima in quella di redazione del documento di *risk assessment*) è stato quello di verificare la corretta proceduralizzazione delle attività che comportano un rischio di reato, al fine di evitarne la commissione.

L'insieme delle misure che il dipendente aziendale, se vuole delinquere, sarà costretto a "forzare" dovrà essere realizzato in relazione alle specifiche attività dell'ente considerate a rischio e ai singoli reati ipoteticamente collegabili ad essa.

Attraverso, quindi, un'attenta analisi della situazione aziendale e della sua dinamica, MIST ha individuato possibili rischi e verificato l'esistenza e l'attuazione di strumenti di controllo atti a prevenire i rischi considerati ovvero ha implementato ed adottato protocolli di condotta aggiuntivi a quelli già esistenti ed attuati.

In collaborazione con il management aziendale e i responsabili di funzione è stata effettuata:

- a) una ricognizione delle aree aziendali a rischio e dei reati rilevanti;
- b) redatta una mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio;
- c) documentato il sistema dei controlli preventivi attivato e gli adeguamenti eventualmente necessari.

0.5 INTERAZIONE ED INTERDIPENDENZA TRA MODELLO 231/01, SISTEMA INTEGRATO DI GESTIONE QUALITÀ, AMBIENTE, SICUREZZA E MANUTENZIONE, ANTIBRIBERY&CORRUPTION MANAGEMENT SYSTEM

Occorre evidenziare preliminarmente come l'azienda sia dotata di un **Sistema Integrato di Gestione per la Qualità, per la Sicurezza, per l'Ambiente e per la Manutenzione** e abbia ottenuto le seguenti certificazioni:

✓ certificazione BS OHSAS 18001:2007 per le seguenti attività: progettazione, costruzione, manutenzione e ristrutturazione di raccordi ferroviari, servizi di trasporto merci in qualità di impresa ferroviaria nell'ambito dell'infrastruttura ferroviaria nazionale, servizi di accoglienza, assistenza e ristorazione collettiva su carrozze viaggiatori attrezzate, gestione delle manovre in raccordi ferroviari, manutenzione e ristrutturazione di mezzi di trazione diesel, rotabili ferroviari per trasporto merci e servizi ausiliari;

✓ certificazione UNI EN ISO 9001:2015 per le seguenti attività: progettazione, costruzione, manutenzione e ristrutturazione di raccordi ferroviari, servizi di trasporto merci in qualità di impresa ferroviaria nell'ambito dell'infrastruttura ferroviaria nazionale, servizi di accoglienza, assistenza e ristorazione collettiva su carrozze viaggiatori attrezzate, gestione delle manovre in raccordi

di ferroviari, manutenzione e ristrutturazione di mezzi di trazione diesel, rotabili ferroviari per trasporto merci e servizi ausiliari;

✓ certificazione UNI EN ISO 14001:2004 per le seguenti attività: Progettazione, costruzione, manutenzione e ristrutturazione di raccordi ferroviari, servizi di trasporto merci in qualità di impresa ferroviaria nell'ambito dell'infrastruttura ferroviaria nazionale, servizi di accoglienza, assistenza e ristorazione collettiva su carrozze viaggiatori attrezzate, gestione delle manovre in raccordi ferroviari, manutenzione e ristrutturazione di mezzi di trazione diesel, rotabili ferroviari per trasporto merci e servizi ausiliari.

Del pari occorre ricordare come MIST sia dotata di un **Comitato Etico** (Organismo composto attualmente da quattro membri, il quale a seguito di segnalazioni interviene su tutti gli ambiti aziendali al fine di verificare la conformità dell'operato rispetto alle procedure di riferimento, con formale verbalizzazione delle relative riunioni¹).

La Società ha altresì predisposto, in forza delle Linee Guida di Gruppo, un **Framework Unico Anticorruzione**, di prossima formale adozione, il quale definisce l'architettura dell'intero sistema anticorruzione della Società e risponde all'esigenza di approcciare in via sistematica ed unitaria l'attività di prevenzione della corruzione nel suo complesso, promuovendo sinergie tra i diversi presidi anticorruzione. Il *Framework* rappresenta un elemento costitutivo del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi che si integra nei più generali assetti organizzativi, amministrativi, finanziari e di governo societario dell'Azienda ed opera unitamente agli altri modelli gestionali e di *compliance* aziendali con reciproco rafforzamento della portata preventiva.

I documenti in cui si articola sono i seguenti:

- “*Linee di Indirizzo sulla Politica Anticorruzione*” di FS SpA, formalmente adottate da MIST, le quali contengono i principi di riferimento ed i criteri direttivi stabiliti dal CdA per la predisposizione ed attuazione di un efficace sistema anticorruzione;
- Il presente *Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001* (Modello 231): elaborato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001. Ai fini del *Framework*, rilevano in particolare i reati presupposto riferiti alle ipotesi di corruzione;
- L'*Anti Bribery & Corruption management system (ABC system)* predisposto da MIST su base volontaria per la prevenzione delle ipotesi corruttive c.d. in senso “ampio”, intese come atti e comportamenti che -anche se non integranti una specifica fattispecie di reato- costituiscono casi di devianza da regole e procedure e possono minare il buon andamento e l'interesse generale della Società.

La matrice comune delle “condotte a rischio” considerate dal Modello 231 e dall'ABC system – ferme le rispettive specificità e prerogative di legge – favorisce sinergie logico-operative tra i due sistemi ed i rispettivi presidi di controllo, ottimizzandone l'efficienza ed estendendone nel complesso la portata preventiva. Allo stesso modo, tali sinergie consentono la progressiva ottimizzazione dei flussi informativi previsti nei citati documenti, delle verifiche sul loro funzionamento, dei processi di individuazione, valutazione e monitoraggio dei rischi (*risk assessment*) e delle iniziative di formazione e comunicazione destinate al personale aziendale.

Il Modello 231 tiene in debito conto le misure preventive delle fattispecie di reati corruttivi rappresentate dal ABC System.

A seguito dei risultati derivanti dal processo di *risk assessment* di cui sopra (e del documento che ne ha formalizzato i risultati) il modello ha, come detto, preso atto dei protocolli esistenti e definito *ex*

¹ Si rinvia per la disciplina attinente la composizione, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato alla documentazione di riferimento, formalmente adottata dalla Società e da intendersi qui integralmente richiamata.

novo apposite **procedure e protocolli di condotta** atte a regolamentare le attività ed evitare la commissione dei reati in oggetto.

Premesso che un sistema di gestione è un “insieme di elementi tra loro interagenti per realizzare una finalità o un obiettivo attraverso una politica” (F. Barbarino, “ENI EN ISO 9001:2000 Qualità, sistema di gestione per la qualità e certificazione”, Il Sole 24 Ore, 2001, p. 490), è importante anzitutto la circostanza –confermata *in primis* da parte delle Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo” emesse da Confindustria nel 2014 –che il 'modello 231' costituisca, o meglio, dia vita ad un sistema di gestione, la cui specifica finalità è la prevenzione di alcuni reati (i c.d. “reati-presupposto”); la finalità lo distingue dagli altri sistemi di gestione (che, per quanto concerne a titolo esemplificativo i sistemi di gestione della sicurezza sono la prevenzione di infortuni e malattie professionali nei luoghi di lavoro), anche se tutti sono accomunati dalla caratteristica di costituire un “centro di regolazione dell'organizzazione e la sua espressione di volontà gestionale e realizzativa”; ciascuno in conformità alle proprie norme di riferimento, che nel caso del modello 231 appartengono all'ordinamento giuridico (italiano), per gli altri sistemi sono norme volontarie, ovvero standards internazionali redatti ed aggiornati a cura di organismi non statuali.

Si pone conseguentemente la problematica di far **interagire i vari sistemi di gestione ed evitare inutili sovrapposizioni**².

La scelta aziendale è stata di:

- valorizzare, sin dalla attività di *risk assessment*, le procedure adottate in ossequio al sistema integrato, e inserire le stesse tra i presidi per la prevenzione delle fattispecie di reato;
- implementare le attività di audit di sistema, sia sotto il profilo dell'ambito / estensione delle stesse, che per quanto concerne le modalità di esecuzione, con previsione di reportistica all'Organismo di Vigilanza, il quale potrà avvalersi delle relative risultanze, ferma in ogni caso la necessità che l'OdV abbia competenza in detta materia per svolgere con continuità di azione il proprio compito anche in questo delicato settore, con espletamento di verifiche in autonomia e di propria iniziativa;
- considerare e del pari valorizzare, nell'ambito dei sistemi di monitoraggio e controllo, quegli strumenti già in adottati (Programma Audit Interni -Audit di Sistema e Operativi-; Registro non conformità e azioni correttive; Comitato Etico; audit di mantenimento – rinnovo certificazione; verifiche / audit del Collegio Sindacale, revisione legale dei conti);
- con riguardo all'attività formativa del personale dipendente (formazione continua), integrare i moduli prevedendo che essi incorporino anche formazione in materia 231;

Si ricorda come già nella precedente rev. 1 del Modello, laddove erano stati utilizzati i sistemi di gestione qualità (ISO 9001) sicurezza sui luoghi di lavoro (OHSAS 18001) ed ambientali (ISO 14001) come metodologie gestionali di riferimento per il modello organizzativo qui descritto, quest'ultimo aveva richiesto in detta revisione, ai fini del mantenimento della sua efficacia esimente:

² Vero è che allorquando la legge n. 123/2007 ha introdotto i reati connessi all'igiene e sicurezza sul lavoro nel novero dei reati puniti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, tra gli addetti ai lavori si è subito pensato ai sistemi di gestione della sicurezza come strumento per adempiere a quanto richiesto dal “nuovo” disposto normativo. L'art. 30 D.Lgs. n. 81/2008 ha quasi immediatamente dato conferma di questa percezione indicando la BS OHSAS 18001:2007 e le linee-guida UNI-INAIL come modelli che, per le parti corrispondenti, si presumono conformi ai requisiti richiesti dal D.Lgs. n. 231/2001 per disporre di un modello organizzativo che può “rivendicare”, in occasione di un infortunio grave, “l'efficacia esimente”, cioè la non punibilità dell'ente in questione.

- l'aggiornamento della individuazione delle tipologie di reato configurabili e dei presidi di prevenzione in apposito documento (***ALL.1***), in conseguenza:
 - o del mutato assetto organizzativo e dei nuovi ambiti di intervento della Società, nonché
 - o della introduzione di nuove fattispecie di reato rilevanti ex D.Lgs 231/01;
- l'introduzione di nuove specifiche procedure per aspetti non adeguatamente considerati dal sistema di gestione integrato (tra cui la Procedura Flussi Informativi da e per OdV e Collegio Sindacale, Procedura *Whistleblowing*);
- che le procedure aziendali venissero permeate da una "specifica ottica 231";
- la riadozione del sistema disciplinare –sanzionatorio, in particolare per le ipotesi di violazione del Modello 231/01 da parte di tutti i destinatari (amministratori e dipendenti, fornitori etc.);
- la valorizzazione del Codice Etico di Gruppo;
- il mantenimento dell'Organismo di Vigilanza, quale soggetto dedicato, *in primis*, al monitoraggio dell'efficace attuazione del Modello.

Implementare pertanto sistemi di gestione organizzativi e preventivi basati su standard riconosciuti è comunque segno dell'inclinazione di MIST alla cultura del rispetto delle regole e ha costituito sicuramente la base forte per la costruzione di un modello teso alla prevenzione dei reati presupposto. Inoltre i sistemi certificabili applicati sono certamente utili alla messa a punto sinergica del modello richiesto dal decreto 231 e vanno in definitiva considerati parte integrante e fondamentale dello stesso.

Profili Giurisprudenziali

Cassazione sez. penale sentenza 13 settembre 2017 n°41768/2017: «(...) per quanto riguarda il profilo attinente all'insussistenza del modello organizzativo la sentenza impugnata ha rilevato che i modelli aziendali ISO UNI EN ISO 9001 non possono essere ritenuti equivalenti ai modelli richiesti dal d.lgs n.231 del 2001, perché non contenevano l'individuazione degli illeciti da prevenire unitamente alla specificazione del sistema sanzionatorio delle violazioni del modello e si riferivano eminentemente al controllo della qualità del lavoro nell'ottica del rispetto delle normative sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro o degli interessi tutelati in materia ambientale. Ha poi osservato che il modello cd. Deloitte (...) non conteneva, tra l'altro, né il codice di comportamento e le relative procedure né il codice etico, né le procedure per la conoscenza dei modelli, né il sistema sanzionatorio (...).»

1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il Legislatore italiano, in esecuzione della delega di cui alla Legge 29 settembre 2000, n. 300, con il D.Lgs. n. 231/2001, emanato in data 8 giugno 2001 recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, ed in virtù delle successive modifiche, ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali in precedenza sottoscritte dallo Stato Italiano.

Il Legislatore, ponendo fine ad un acceso dibattito dottrinale, ha superato il principio secondo cui “*societas delinquere non potest*”, introducendo, a carico delle società un regime di responsabilità amministrativa (invero, dal punto di vista pratico, assimilabile ad una vera e propria responsabilità penale) nell'ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse, nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, da:

- a) soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata d'autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (si tratta dei cd. soggetti in posizione apicale);
- b) soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto i) (i cd. soggetti in posizione subordinata).

1.1 I REATI PREVISTI DAL DECRETO

Non tutti i reati commessi dai soggetti sopra indicati implicano una responsabilità amministrativa riconducibile alla società, atteso che sono individuate come rilevanti solo specifiche tipologie di reati (*numerus clausus* dei reati presupposti).

Si fornisce, di seguito, una sintetica indicazione delle categorie di reati rilevanti dal Decreto.

Fonti del Diritto	Art. del D.Lgs. 231/01	TIPOLOGIA DI REATO	REATI PRESUPPOSTO
D.Lgs. 231/2001 <i>introduce</i> L. 119/2013 <i>modifica</i>	Art. 24	Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	- Art. 316-bis, c.p.; - Art. 316-ter, c.p.; - Art. 640, co.2, n.1, c.p.; - Art. 640-bis, c.p.; - Art. 640-ter, c.p.;
L. 48/2008 <i>introduce</i> D.Lgs. 7/2016 <i>modifica</i>	Art. 24-bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati	- Art. 491-bis, c.p. (sost. art.2, co.1, e, D.Lgs. 7/2016); - Art. 615-ter, c.p.; - Art. 615-quater, c.p.; - Art. 615-quinquies, c.p.; - Art. 617-quater, c.p.; - Art. 617-quinquies, c.p.; - Art. 635-bis, c.p. (mod. art. 2, co1, p, D.Lgs. 7/2016); - Art. 635-ter, c.p. (mod. art. 2, co1, n, D.Lgs. 7/2016); - Art. 635-quater, c.p. (mod. art. 2, co1,o, D.Lgs. 7/2016);

			<ul style="list-style-type: none"> - Art. 635-quinquies, co.3, c.p. (modificato art. 2, co1, p, D.Lgs. 7/2016); - Art. 640-quinquies, c.p.;
<p>L. 94/2009 <i>introduce</i></p> <p>L. 108/2010 <i>modifica</i></p>	Art. 24-ter	Delitti di criminalità organizzata	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 416, co.1-5, c.p.; - Art. 416, co.6, c.p.; - Art. 416-bis, c.p.; - Art. 416-ter, c.p.; - Art. 630, c.p.; - Art. 74, DPR 309/1990; - Art. 407, co.2, lett. a, n.5, c.p.p.;
<p>D.Lgs. 231/2001 <i>introduce</i></p> <p>L. 190/2012 <i>modifica</i></p>	Art. 25	Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 317, c.p.; - Art. 318, c.p.; - Art. 319, c.p.; - Art. 319-bis, c.p.; - Art. 319-ter, co.1, c.p.; - Art. 319-ter, co.2, c.p.; - Art. 319-quater, c.p.; - Art. 320, c.p.; - Art. 321, c.p.; - Art. 322, co.1 e co.3, c.p.; - Art. 322, co.2 e co.4, c.p.; - Art. 322-bis, c.p.;
<p>D.L. 350/2001 <i>introduce</i></p> <p>L.409/2001 D.Lgs. 125/2016 <i>modifica</i></p>	Art. 25-bis	Reati di falso nummario	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 453, co.5, c.p. (modif. dal D.Lgs. 125/2016); - Art. 454, c.p.; - Art. 455, c.p.; - Art. 457, c.p.; - Art. 459, c.p.; - Art. 460, c.p.; - Art. 461, c.p. (modif. dal D.Lgs. 125/2016); - Art. 464, co.1, c.p.; - Art. 464, co.2, c.p.; - Art. 473, c.p.; - Art. 474, c.p.;
<p>L. 99/2009 <i>introduce</i></p>	Art. 25-bis.1	Delitti contro l'industria e il commercio	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 513, c.p.; - Art. 513-bis, c.p.; - Art. 514, c.p.; - Art. 515, c.p.; - Art. 516, c.p.; - Art. 517, c.p.; - Art. 517-ter, c.p.; - Art.517-quater, c.p.;
D.Lgs.	Art. 25-ter	Reati societari	

<p>61/2002 <i>introduce</i></p> <p>L. 262/2005 D.Lgs. 39/2010 L. 190/2012 <i>modifica</i></p>			<ul style="list-style-type: none"> - Art. 2621, c.c.; (modificato dalla L. 69/2015); - Art. 2621-bis, c.c.; - Art. 2622, c.c.; (modificato dalla L. 69/2015); - Art. 2625, co.2, c.c.; - Art. 2626, c.c.; - Art. 2627, c.c.; Art. 2628, c.c.; - Art. 2629, c.c.; - Art. 2629-bis, c.c.; - Art. 2632, c.c.; - Art. 2633, c.c.; - Art. 2635, co.3, c.c.; - Art. 2636, c.c.; - Art. 2637, c.c.; - Art. 2638, co.1 e co.2, c.c.
<p>L. 7/2003 <i>introduce</i></p>	<p>Art. 25-quater</p>	<p>Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e delle leggi speciali</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 3, L. 7/2003 [D.Lgs. 231/2001, Art. 25-quater, lett. a]; - Art. 3, L. 7/2003 [D.Lgs. 231/2001, Art. 25-quater, lett. b];
<p>L. 7/2006 <i>introduce</i></p>	<p>Art. 25-quater.1</p>	<p>Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Art.583-bis, c.p.;
<p>L. 228/2003 <i>introduce</i></p> <p>L. 38/2006 L. 108/2010 D.Lgs. 34/2014 <i>modifica</i></p>	<p>Art. 25-quinquies</p>	<p>Delitti contro la personalità individuale</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 600, c.p.; - Art. 600-bis, co.1, c.p.; - Art. 600-bis, co.2, c.p.; - Art. 600-ter, co.1 e co.2, c.p.; - Art. 600-ter, co.3 e co.4, c.p.; - Art. 600-quater, c.p.; - Art. 600-quater.1, c.p.; - Art. 600-quinquies, c.p.; - Art. 601, c.p.; - Art. 602, c.p.; - Art. 609-undecies, c.p.;
<p>L. 199/16, art. 1 <i>introduce</i></p>	<p>25 quinquies.1</p>	<p>Delitti contro la personalità individuale Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 603-bis
<p>L. 62/2005 <i>introduce</i></p>	<p>Art. 25-sexies</p>	<p>Reati di abuso di mercato</p>	<p>Art. 184, D.Lgs. 58/1998; Art. 185, D.Lgs. 58/1998;</p>

L. 123/2007 <i>introduce</i>	Art. 25-septies	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche o sulla tutela dell'igiene e della salute del lavoro	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 589, c.p.: <i>Omicidio colposo commesso con violazione dell'Art. 55, co. 2, D.Lgs. 81/2008;</i> - Art. 589, c.p.: <i>Omicidio colposo commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.);</i> - Art. 590, co.3, c.p.;
<i>introdotti da</i> L. 231/2007 L. 186/2014 <i>modifica</i>	Art. 25-octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utile di provenienza illecita	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 648, c.p.; - Art. 648-bis, c.p.; - Art. 648-ter,c.p.; - Art. 648-ter.1,c.p.;
L. 99/2009 <i>introduce</i>	Art. 25-novies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 171, co.1, lett.a-bis, L. 633/1941; - Art. 171, co.3, L. 633/1941; - Art. 171-bis, co.1, L. 633/1941; - Art. 171-bis, co.2, L. 633/1941; - Art. 171-ter, L. 633/1941; - Art. 171-septies, L. 633/1941; - Art. 171-octies, L. 633/1941;
L. 116/2009 <i>introduce</i> D.Lgs. 121/2011 <i>modifica</i>	Art. 25-decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci alla autorità giudiziaria	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 377-bis, c.p.;
D.Lgs. 121/2011 <i>Introduce</i> L. 68/2015 <i>Modifica</i> D. Lgs 21/2018 <i>Modifica</i>	Art. 25-undecies	Reati ambientali	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 452-bis,c.p.; - Art. 452-quater,c.p.; - Art. 452-quinques,c.p.; - Art. 452-sexies,c.p.; - Art. 452-octies,c.p.; - Art. 727-bis,c.p.; - Art. 733-bis,c.p.; - Art. 137, co.2, co.3, co.5 (II per.), co.5 (II per.), co.11, co.13, D.Lgs. 152/2006; - Art. 256, co.1, 3, 5, 6, D.Lgs. 152/2006; - Art. 257, D.Lgs. 152/2006; - Art. 258, D.Lgs. 152/2006; - Art. 259, D.Lgs. 152/2006; - Art. 260, co.1 e co.2, D.Lgs. 152/2006 (abrogato) - Art. 260-bis, co.6, co.7, co.8, D.Lgs. 152/2006; - Art. 279, co.5, D.Lgs. 152/2006; - Art. 1, co.1 e co.2, L. 150/1992; - Art. 2, co.1 e co.2, L. 150/1992; - Art. 3-bis, co.1, L. 150/1992;

			<ul style="list-style-type: none"> - Art. 6, co.4, L. 150/1992; - Art. 3, co.6, L. 549/1993; - Art. 8, co.1 e co.2, D.Lgs. 202/2007; - Art. 9, co.1 e co.2, D.Lgs. 202/2007; - Art. 452-sexies c.p
D.Lgs. 109/2012 <i>introduce</i>	Art. 25-duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	- Art. 22, co.12-bis, D.Lgs. 286/1998
c.d. Legge Europea 20/11/2017 n° 167 articolo 5, comma 2	Art. 25-terdecies	Razzismo e Xenofobia	
L. 146/2006 <i>introduce</i>	Art. 4	Reati transnazionali	<ul style="list-style-type: none"> - Art.416, c.p. <i>[già in Art. 24-ter, D.Lgs. 231/2001];</i> - Art.416-bis, c.p. <i>[già in Art. 24-ter, D.Lgs. 231/2001];</i> - Art.291-quater DPR 43/1973; - Art.74 DPR 309/1990 <i>[già in Art. 24-ter, D.Lgs. 231/2001];</i> - Art. 12, co.3, 3-bis, 3-ter, 5, D.Lgs. 286/1998 <i>[Testo Unico dell'Immigrazione, ultimo agg. con il D.Lgs. 40/2014];</i> - Art. 377-bis, c.p. <i>[già in Art.25-decies, D.Lgs. 231/2001];</i> - Art. 378, c.p.

Nella presente sede si rinvia per ogni approfondimento ai **documenti allegati sub 1 e 1.1**, ove sono riportati:

- (i) i contenuti delle singole norme sopra citate (aggiornate all'aprile 2018: all.1.1);
- (ii) le attività cd. sensibili e le concrete modalità di possibile configurabilità dei reati in MIST;
- (iii) le funzioni e risorse aziendali coinvolte, i protocolli di prevenzione in vigore, la tipologia / responsabilità / periodicità dell'attività di controllo
- (iv) la quantificazione del rischio residuo.

1.2 LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO

Nell'ipotesi in cui i soggetti di cui all'art. 5 del Decreto commettano uno dei reati previsti dagli artt. 24 e ss. dello stesso o di quelli previsti dalla normativa speciale richiamata, la Società potrà subire l'irrogazione di pesanti sanzioni.

Le sanzioni, denominate amministrative, si distinguono in:

- a) **sanzioni pecuniarie**: si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per "quote", in numero non inferiore a 100 e non supe-

riore a 1.000, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37.

b) sanzioni interdittive: sono irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati quali:

–l'interdizione dall'esercizio dell'attività;

–la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

–il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

–l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;

–il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinati dal Giudice penale.

a) confisca; la confisca materiale del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna.

b) pubblicazione della sentenza; è una sanzione eventuale che presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva.

Dal punto di vista generale, è opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità dell'Ente, nonché la determinazione dell'entità della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa.

La società è ritenuta responsabile dei reati sopra individuati anche se questi siano stati realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi, però, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

Ai sensi dell'art. 26 del Decreto, la Società non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.3 CONDIZIONE ESIMENTE

Il Legislatore riconosce, agli artt. 6 e 7 del Decreto, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa per reati commessi a proprio vantaggio e/o interesse qualora l'ente si sia dotato di effettivi ed efficaci Modelli di Organizzazione, gestione e controllo (di seguito, per brevità, anche solo "Modello") idonei a prevenire i reati oggetto del Decreto.

In particolare l'Ente non è ritenuto responsabile se prova:

a) che l'organo dirigente ha adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) di avere nominato un organismo, indipendente e con poteri autonomi, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e ne curi l'aggiornamento ("Organismo di Vigilanza");

c) il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel Modello;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

La semplice adozione del Modello da parte dell'organo dirigente non è quindi misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche efficace ed effettivo.

Un Modello è efficace se soddisfa le seguenti esigenze (art. 6 comma 2 del Decreto):

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- b) prevedere specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV.

Un Modello è effettivo se prevede (art. 7 comma 4 del Decreto):

- e) una verifica periodica e l'eventuale modifica a consuntivo dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- f) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

L'orientamento giurisprudenziale prevalente ha evidenziato come sia indispensabile verificare se il modello fosse in concreto idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi ex art. 6 lett.

a) D.Lgs 231/2001 e se lo stesso sia stato efficacemente attuato.

Si è già rilevato come i modelli di cui all'art. 6 debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

I modelli – in quanto strumenti organizzativi della vita dell'ente - devono qualificarsi per la loro concreta e specifica efficacia e per la loro dinamicità; essi devono scaturire da una visione realistica ed economica dei fenomeni aziendali e non esclusivamente giuridico-formale.

Come osservato nella Relazione allo schema del Decreto legislativo 231/01 *“requisito indispensabile perché dall'adozione del modello derivi l'esenzione da responsabilità dell'ente è che esso venga anche efficacemente attuato: l'effettività rappresenta dunque un punto qualificante ed irrinunciabile del nuovo sistema di responsabilità”*.

La rilevanza di un idoneo modello organizzativo è estrema: il modello infatti è criterio di esclusione della responsabilità dell'ente ex art. 6 I comma ed ex art. 7; è criterio di riduzione della sanzione pecuniaria ex art. 12; consente, in presenza di altre condizioni normativamente previste, la non applicazione di sanzioni interdittive ex art. 17; consente la sospensione della misura cautelare interdittiva emessa nei confronti dell'ente ex art. 49.

Il modello peraltro potrà determinare questi effetti favorevoli nei confronti dell'ente solo ove lo stesso sia concretamente idoneo a prevenire la commissione di reati nell'ambito dell'ente per il quale è stato elaborato; il modello dovrà dunque essere concreto, efficace e dinamico, cioè tale da seguire i cambiamenti dell'ente cui si riferisce. La necessaria concretezza del modello, infatti, ne determinerà ovviamente necessità di aggiornamento parallele all'evolversi ed al modificarsi della struttura del rischio di commissione di illeciti.

Profili Giurisprudenziali

Cassazione Penale, Sez. 4, 08 luglio 2016, n. 28557 «*Quanto alla adozione in azienda del modello di organizzazione e gestione, la Corte d'appello ha motivato in ordine alla sua irrilevanza (...), alla luce del positivo vaglio circa l'esistenza dei criteri d'imputazione di cui all'art. 5 del d.lgs. 231 del 2001, da riferirsi, nel caso di reati colposi, alla condotta e non all'evento (dr. Sez. U. n. 38343 del 24/04/2014, Thyssen Krupp, Rv. 261112) (...) La mera allegazione della circostanza che un modello di organizzazione e gestione era stato depositato in azienda qualche mese prima dell'evento, oltre a palesare la sua genericità, non dimostra che tale modello sia stato violato dal datore di lavoro mediante l'approntamento di un macchinario sfornito di sistemi di sicurezza, adottati solo successivamente ai fatti per cui si procede, dovendosi a tal proposito rilevare che "...la colpa di organizzazione, da intendersi in senso normativo, è fondata sul rimprovero derivante dall'inottemperanza da parte dell'ente dell'obbligo di adottare le cautele, organizzative e gestionali, necessarie a prevenire la commissione dei reati previsti tra quelli idonei a fondare la responsabilità del soggetto collettivo, dovendo tali accorgimenti essere consacrati in un documento che individua i rischi e delinea le misure atte a contrastarli" (dr. Sez. U 38343/2014 Thyssen Krupp, Rv. 261113), incombando, tuttavia, sull'ente l'onere - con effetti liberatori - di dimostrare l'idoneità di tali modelli di organizzazione e gestione a prevenire reati della specie di quello verificatosi (dr. Sez. U. n. 38343/2014, Thyssen Krupp, Rv. 261112)».*

In altri termini è stato ancora da ultimo ribadito come incomba sull'Ente l'onere di dimostrare l'idoneità di tali modelli di organizzazione e gestione a prevenire reati della specie di quello verificatosi, aggiungendo che tale onere non può certamente ritenersi assolto attraverso la sola circostanza dell'esistenza del modello. Ciò non fa altro che richiamare alla mente le considerazioni di recente compiute dal CNDCEC nel documento "Principi di redazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001" nel quale si è posto l'accento sulla necessità che il modello organizzativo sia "customizzato" ossia che sia adottato tenendo conto delle peculiarità della struttura organizzativa presente nell'Ente e delle attività aziendali dal medesimo svolte, non potendo altrimenti esplicitare la sua naturale funzione esimente qualora risulti vago e generalizzato nella descrizione delle attività e nella definizione dei protocolli posti a presidio delle stesse. Il modello deve dunque prevedere, in concreto ed in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Deve, in ogni caso, sottolinearsi come le scelte organizzative dell'impresa siano proprie dell'imprenditore. Il D.Lgs 231/2001 non può dunque essere interpretato nel senso di una intrusione giudiziaria nelle scelte organizzative dell'impresa ma nel senso di una necessaria verifica di compatibilità di queste scelte con i criteri di cui al D.Lgs. 231/2001. Ciò che il decreto richiede è che l'imprenditore adotti modelli di organizzazione idonei a ridurre il rischio che si verifichino, nella vita dell'impresa, reati della specie di quello in ipotesi verificatosi (art. 6 D.Lgs. 231/2001).

E' altresì necessaria un'analisi delle possibili modalità attuative dei reati.

Questa analisi deve sfociare in una rappresentazione esaustiva di come i reati possono essere attuati rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'azienda (cfr. documento di *risk assessment*).

In questa analisi dovrà necessariamente tenersi conto della storia dell'ente - cioè delle sue vicende, anche giudiziarie, passate - e delle caratteristiche degli altri soggetti operanti nel medesimo settore. Questa revisione tiene altresì conto degli eventi occorsi nonché delle azioni correttive messe in atto dall'azienda anche su suggerimento dell'OdV e comunque in accordo a quanto previsto all' art. 17 del D.lgs 231/01 e s.m.i.

L'analisi della storia dell'ente e della realtà aziendale compresi gli audit effettuati, è infatti imprescindibile per potere individuare i reati che, con maggiore facilità, possono essere commessi nell'ambito dell'impresa e le loro modalità di commissione oltre che per registrare l'effettivo aggiornamento del MOG così come stabilito all'art. 6 comma 1 lettera b) del citati D.lgs 231/01 e della nuova politica organizzativa dell'azienda.

Questa analisi consente di individuare – sulla base di dati storici - in quali momenti della vita e della operatività dell'ente possono più facilmente inserirsi fattori di rischio; quali siano dunque i momenti della vita dell'ente che devono più specificamente essere parcellizzati e proceduralizzati in modo da potere essere adeguatamente ed efficacemente controllati. Solo una analisi specifica e dettagliata può consentire un adeguato e dinamico sistema di controlli preventivi e può consentire di progettare specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire. La Giurisprudenza ha già sottolineato la assoluta necessità di porre particolare attenzione, nella formazione dei modelli organizzativi, alla storia dell'ente affermando che quando il rischio (di commissione di illeciti) si è concretizzato e manifestato in un'elevata probabilità di avvenuta commissione dell'illecito da parte della società, i modelli organizzativi predisposti dall'ente dovranno necessariamente risultare maggiormente incisivi in termini di efficacia dissuasiva e dovranno valutare in concreto le carenze dell'apparato organizzativo e operativo dell'ente che hanno favorito la perpetrazione dell'illecito.

2. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

In forza di quanto previsto dall'art. 6 comma 3 del Decreto, i Modelli possono essere adottati sulla base dei codici di comportamento, redatti dalle Associazioni di categoria rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero di Giustizia, il quale ultimo, se del caso, può formulare osservazioni.

La prima Associazione a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, poi parzialmente modificate e aggiornate prima nel maggio 2004, 2008 e, da ultimo 2014.

Le Linee Guida di Confindustria costituiscono, quindi, l'imprescindibile punto di partenza per la corretta costruzione di un Modello.

Dette Linee Guida, suggeriscono tra l'altro:

a) l'individuazione delle aree di rischio onde verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli illeciti di cui al Decreto.

b) la predisposizione di un idoneo sistema di controllo atto a prevenire i rischi attraverso l'adozione di specifici protocolli. Le componenti di maggior rilievo del sistema di controllo sono così individuate:

- Codice Etico
- Sistema organizzativo
- Procedure manuali ed informatiche
- Poteri autorizzativi di firma
- Sistemi di controllo di gestione
- Comunicazione al personale e sua formazione

c) obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli.

d) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nei Modelli. MIST ha così costruito il Modello, anche in accordo a quanto già accennato al § 0.1 e segg.

3. IL MODELLO 231/01 DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI MIST S.P.A.

3.1 PRINCIPI DI ADOZIONE / REVISIONE DEL MODELLO

Attraverso la revisione del Modello MIST S.p.A. ha inteso:

a) ribadire la volontà di mantenere l'assetto della Società adeguato alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti, ancorché il Decreto non ne abbia imposto l'obbligatorietà.

b) verificare e valorizzare i presidi già in essere, atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto compreso un costante aggiornamento del MOG, delle sue procedure e delle forme di controllo interne ed esterne che l'azienda persegue costantemente nonché dell'evoluzione dell'impresa stessa e degli esiti sugli eventi accaduti.

c) informare tutto il Personale della portata normativa e delle sanzioni che possono ricadere su MIST S.p.A. nell'ipotesi di perpetrazione degli illeciti richiamati dal Decreto.

d) rendere noto a tutto il Personale che si condanna ogni condotta contraria 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 MIST S.p.A. si ispira.

e) informare tutto il Personale dell'esigenza di un puntuale rispetto delle disposizioni contenute nel Modello stesso, la cui violazione è punita con severe sanzioni disciplinari.

f) informare i propri consulenti, fornitori o collaboratori e partner commerciali che si condanna ogni condotta contraria 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 MIST S.p.A. si ispira.

g) informare i propri consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali delle gravose sanzioni amministrative applicabili a MIST S.p.A. nel caso di commissione degli illeciti di cui al Decreto.

h) compiere ogni sforzo possibile per prevenire gli illeciti nello svolgimento delle attività sociali mediante un'azione di monitoraggio continuo sulle aree a rischio, attraverso una sistematica attività di formazione del personale sulla corretta modalità di svolgimento dei propri compiti e mediante un tempestivo intervento per prevenire e contrastare la commissione degli illeciti.

3.2 DESTINATARI DEL MODELLO

Ai sensi del Decreto, MIST S.p.A. può essere ritenuta responsabile per gli illeciti commessi dal personale dirigente che svolge funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione, nonché da tutti i lavoratori sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei medesimi dirigenti.

MIST S.p.A. richiede a tutti i fornitori, collaboratori esterni, consulenti e partner commerciali il rispetto delle norme di Legge e dei regolamenti, dei principi etici e sociali attraverso la documentata presa visione del proprio codice etico e tramite la previsione di apposita clausola contrattuale.

3.3 ADEGUAMENTO ALLE PREVISIONI DEL DECRETO

Per procedere alla stesura della *release* aggiornata del presente Modello, è stato formato un Gruppo di Lavoro costituito dalle risorse aziendali e da consulenti esterni, affinché venissero svolte le attività necessarie al fine di addivenire ad un corretto Modello, programmando l'implementazione di un piano di intervento volto ad analizzare la propria organizzazione ed attività con particolare riguardo ai settori della salute e della sicurezza sul lavoro e degli aspetti ambientali.

Il risultato del lavoro realizzato è il documento di *risk assessment* e il presente Modello, aggiornato alla data riportata in prima di copertina.

Si descrivono qui di seguito le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio e di rilevazione del sistema attuale di presidi e controlli di MIST S.p.A. allo scopo principale di sensibilizzare sin da subito i medesimi soggetti sull'importanza del progetto. MIST garantisce la funzionalità, l'aggiornamento e la costante attuazione del Modello secondo le linee guida di riferimento attraverso il processo di "*risk assessment*" e le eventuali criticità che emergano nel tempo ("*case history*").

3.4 I LAVORI PREPARATORI ALLA STESURA DEL MODELLO

Raccolta ed analisi della documentazione

La prima fase ha riguardato l'esame della documentazione aziendale (manuale integrato qualità, sicurezza, ambiente e manutenzione, DVR, procedure, organigramma, insieme delle deleghe ecc.) al fine della comprensione del contesto operativo interno ed esterno di riferimento per MIST s.p.a.

I citati documenti, fatti propri da MIST S.p.A., sono a disposizione dell'Organismo di Vigilanza competente ai fini dello svolgimento dell'attività istituzionale ad esso demandata dal Decreto stesso. I principali documenti richiamati come "allegati", sono parte integrante del modello ed aggiornati anche indipendentemente dalla revisione del modello stesso.

Sviluppo del Modello e coordinamento con altri elementi aziendali di sistema

IDENTIFICAZIONE DELLE AREE A RISCHIO E DELLE PROCEDURE APPLICABILI: sulla base dell'attività di valutazione del sistema di controllo interno, sono state, altresì, identificate le procedure con riferimento alle aree a rischio reato e/o strumentali citate. Le procedure definite intendono fornire le regole di comportamento e le modalità operative e di controllo cui MIST S.p.A. dovrà adeguarsi con riferimento all'espletamento delle attività a rischio e/o strumentali.

Inoltre, le citate procedure affermano la necessità della:

- segregazione funzionale delle attività operative e di controllo;
- documentabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per impedire la commissione dei reati;
- ripartizione ed attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali e delle responsabilità di ciascuna struttura, basate su principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità delle operazioni.

RIFERIMENTO AI SISTEMI DI GESTIONE VERIFICATI DA SOGGETTI TERZI INDIPENDENTI IN AMBITO QUALITÀ, AMBIENTE, SICUREZZA E MANUTENZIONE: il modello, al fine di rendere maggiormente esimenti talune attività aziendali, trae spunto dalle indicazioni riferibili a standard internazionali anticorrottivi, ambientali, di sicurezza dei principali siti o processi della società, elementi fondamentali nell'esigenza del modello.

REVISIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO: il Decreto all'art. 6, 2 comma, lettera c) prevede espressamente l'onere di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello", incombente a cui la Società risulta essersi adeguata.

REVISIONE DELLE CLAUSOLE CONTRATTUALI: è stata valutata la necessità di integrare i contratti con apposite clausole ai fini di essere in linea con quanto richiesto dal Decreto.

CODICE ETICO: MIST S.p.A. è dotata del Codice Etico del gruppo Ferrovie dello Stato italiane, che recepisce e formalizza i principi che nella prassi la Società ha già fatto propri (ALL. 5).

REVISIONE DEL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE: è stata valutata l'adeguatezza del sistema di deleghe e procure verificando eventuali necessità di adeguamento. La Società è dotata di un sistema di deleghe di poteri e responsabilità che potrà essere variato e/o implementato in funzione delle esigenze aziendali.

3.5 ADOZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

L'adozione del Modello nell'ambito dell'Azienda è attuata secondo i seguenti criteri:

- **predisposizione e aggiornamento** del Modello: tali funzioni sono svolte ad opera dell'Azienda, dapprima con l'ausilio di consulenti esterni e poi con la successiva attività sistematica dell'Organismo di Vigilanza, che potrà comunque avvalersi di professionisti esterni;
- **approvazione del Modello e delle sue revisioni:** il presente Modello, costituito, dalla Parte Generale e dalla Parte Speciale e dagli allegati riportati nel presente documento, compreso il Codice Etico, viene approvato dall'Organo Amministrativo a seguito di delibera. Viene altresì rimessa all'Organo Amministrativo dell'Azienda l'approvazione di integrazioni sostanziali al Modello;
- **applicazione e verifica del Modello:** è rimessa alla Società la responsabilità in tema di applicazione del Modello adottato; al fine di ottimizzarne l'applicazione è data facoltà all'Organo Amministrativo di apportare le opportune integrazioni riferite allo specifico contesto aziendale.

Resta compito primario dell'Organismo di Vigilanza esercitare i controlli in merito all'applicazione del Modello Organizzativo adottato;

▪ **coordinamento sulle funzioni di controllo e verifica della efficacia del Modello:** è attribuito all'Organismo di Vigilanza il compito di dare impulso e di coordinare l'applicazione omogenea e il controllo del Modello nell'ambito dell'azienda.

Il presente Modello organizzativo, nella sua parte generale e nella sua Parte Speciale, saranno diffusi all'interno e all'esterno dell'Azienda secondo le seguenti modalità:

- consegna a:
 - ogni persona che rivesta funzioni di rappresentanza e di amministrazione.
 - ogni persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente, avente mansioni di direzione dell'Azienda o di una sua unità organizzativa dotata autonomia finanziaria e funzionale nonché eserciti, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa;
 - all'Organismo di Vigilanza;
- messa a disposizione di una copia presso la sede sociale e presso le unità distaccate dell'Azienda;
- messa a disposizione dei documenti presso gli uffici aziendali.

4. MODELLO DI GOVERNANCE E SISTEMA ORGANIZZATIVO

4.1 LA GOVERNANCE DI MIST S.p.A.

Il sistema di governo societario (“corporate governance”) di MIST S.p.A. risulta attualmente così articolato:

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

Consiglio di amministrazione: l’Azienda ha deciso di dotarsi di una forma di governance attraverso la costituzione di un Consiglio di amministrazione composto dal Presidente e da due consiglieri. Uno di questi assume anche la carica di Amministratore delegato. Al consiglio di amministrazione che si riunisce ogni qualvolta risulti necessario sono affidati i poteri di cui sotto fatta eccezione per quelli che per disposizione di legge o da statuto sono riservati all’Assemblea. E’ compito degli amministratori la gestione della società in materia esclusiva. La gestione dell’impresa si esplica nel compimento delle operazioni – ordinarie e straordinarie - necessarie ad attuare l’oggetto sociale. Al presidente del Consiglio di Amministrazione spettano i compiti stabiliti dal codice civile fondamentalmente legati alla funzione di regolare il funzionamento del consiglio stesso. I membri del Cda durano in carica per un periodo non superiore ai 3 anni e sono rieleggibili.

Collegio Sindacale: il Collegio Sindacale è composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti. Tutti i membri del Collegio durano in carica per 3 esercizi sociali e sono rieleggibili.

Al Collegio Sindacale è affidato il compito di vigilanza:

- sull’osservanza della legge e dell’atto costitutivo;
- sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- sull’adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all’affidabilità di quest’ultimo a rappresentare correttamente i fatti di gestione.

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell’ambito del processo decisionale aziendale, MIST S.p.A. ha messo a punto un prospetto sintetico nel quale è schematizzata la propria struttura organizzativa (Organigramma).

4.2 SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

Così come richiesto dalla buona pratica aziendale e specificato anche nelle Linee Guida di Confindustria, l’Assemblea dei Soci e il CDA di MIST S.p.A. sono gli organi preposti a conferire ed approvare formalmente le deleghe ed i poteri di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali, definite con una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

L’Assemblea dei soci di MIST SpA ha conferito formalmente all’Amm. Delegato l’attribuzione di ampi poteri afferenti in particolare agli aspetti di controllo operativo e di gestione ambientale e di sicurezza. La stessa Assemblea ha, quindi, provveduto ad assegnare i poteri di gestione e di firma strettamente connessi e funzionali allo svolgimento delle rispettive competenze, circoscritti a ben precisi limiti di valore, singolarmente individuati per ciascuna operazione. A sua volta l’Amministratore Delegato ha provveduto a conferire subdeleghe ai dirigenti e responsabili di funzione aziendali.

Le deleghe e le procure, sono sempre formalizzate attraverso appositi verbali, ciascuno di questi atti di delega o conferimento di poteri di firma fornisce le seguenti indicazioni:

- 1) soggetto delegante e fonte del suo potere di delega o procura;
- 2) soggetto delegato, con esplicito riferimento alla funzione ad esso attribuita ed il legame tra le deleghe e le procure conferite e la posizione organizzativa ricoperta dal soggetto delegato;
- 3) oggetto, costituito dalla elencazione delle tipologie di attività e di atti per i quali la delega/procura viene conferita. Tali attività ed atti sono sempre funzionali e/o strettamente correlati alle competenze e funzioni del soggetto delegato;
- 4) limiti di valore entro cui il delegato è legittimato ad esercitare il potere conferitogli. Tale limite di valore è determinato in funzione del ruolo e della posizione ricoperta dal delegato nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma, come sopra delineato, è costantemente applicato nonchè regolarmente monitorato nel suo complesso in ragione delle modifiche intervenute nella struttura aziendale, in modo da risultare il più possibile coerente con l'organizzazione gerarchico-funzionale e le esigenze della Società. Sono, inoltre, attuati singoli aggiornamenti, immediatamente conseguenti alla variazione di funzione/ruolo/mansione del singolo soggetto, ovvero periodici aggiornamenti che coinvolgono l'intero sistema.

Il sistema aggiornato delle deleghe e procure aziendali sono esplicitate nella matrice sub **ALL.2**.

5 AREE DI INTERVENTO DELLA SOCIETÀ

Gli ambiti di intervento della Società possono raggrupparsi nelle seguenti macro aree:

A] SERVIZI MANOVRA

La Manovra Mercitalia S&T fornisce servizi in stazioni, raccordi ferroviari, scali merci e terminals intermodali sia come Soggetto Unico di Manovra che come Organo di Gestione (specialmente nei Grandi Consorzi Industriali) utilizzando mezzi di proprietà e personale dotato di opportune abilitazioni.

Altra attività è quella legata alla fornitura di Servizi di Manovra nelle Stazioni Passeggeri ed al Servizio degli Impianti di Manutenzione del Materiale Rotabile.

Mercitalia S&T movimentata ogni tipologia di merce (comprese Merci Pericolose) collegando il Cliente, attraverso il raccordo ferroviario, con l'infrastruttura gestita da Rete Ferroviaria Italiana.

B] MANUTENZIONE MEZZI ROTABILI, RACCORDI FERROVIARI, ATTREZZATURE E ARMAMENTO

Mercitalia S&T offre servizi di manutenzione di 1° e 2° livello dei locomotori attraverso officine fisse e mobili.

L'officina di Udine, certificato da Rete Ferroviaria Italiana per la manutenzione di tutti i mezzi d'opera impiegati nella manutenzione delle linee ferroviarie, tramite il proprio personale e le infrastrutture esegue opere complesse quali revamping e rimotorizzazioni di locomotori.

Il servizio di manutenzione "mobile" è organizzato attraverso l'impiego di furgoni attrezzati dislocati su tutto il territorio nazionale per garantire un pronto intervento sui cantieri a supporto delle attività produttive. Tra i servizi offerti la prova freno computerizzata (in grado di certificare il corretto funzionamento tra un ciclo manutentivo e l'altro degli impianti frenanti delle locomotive) e l'officina mobile pesante capace di effettuare attività di sollevamento e cambio sale anche presso gli scali ferroviari.

Il settore armamento si occupa della progettazione e realizzazione di nuovi raccordi ferroviari e della manutenzione di quelli esistenti. Il team di progettazione, costituito da tecnici esperti, offre un servizio "chiavi in mano" che, oltre alla realizzazione di rilievi topografici ed allo studio dei tracciati con o senza trazione elettrica, cura anche la progettazione di capannoni per la manutenzione dei rotabili e degli uffici annessi.

L'area della manutenzione offre un servizio capillare che accompagna il cliente definendo un percorso manutentivo su misura. Lo staff tecnico esegue sopralluoghi per valutare lo stato di conservazione e di manutenzione dell'armamento ferroviario e di altre infrastrutture ad esso direttamente connesse, segnalando al cliente le anomalie rispetto alle normative di Rete Ferroviaria Italiana e agli standard di sicurezza, redigendo perizie e stime per l'esecuzione dei lavori.

Le squadre operative di armamento, equipaggiate con le opportune attrezzature e macchinari, sono in grado di realizzare prontamente gli interventi definiti. La Società fornisce anche il servizio di pronto intervento garantendo al cliente l'immediato avvio di quelle attività atte al ripristino delle condizioni di sicurezza dell'infrastruttura ferroviaria.

Le attività della Divisione Costruzioni includono rilievi topografici, progettazione, gestione lavori, costruzione e manutenzione infrastrutture ferroviarie-

C] SERVIZI DI LINEA

La Società effettua trasporto ferroviario di merci sia nazionale che internazionale e ha ottenuto la Licenza di Impresa Ferroviaria 25 dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti ed il rilascio del Certificato di Sicurezza per operare sulla Rete Ferroviaria Italiana iniziando.

I treni trasportano ogni tipologia di merce (dal legname ai rottami di ferro, dal carbone alla pietra calcarea, fino al trasporto combinato di container, casse mobili e semirimorchi e di merci pericolose).

La Società effettua anche servizio di trasporto passeggeri grazie alla collaborazione con la Società SeaTrain di Civitavecchia (Servizio Charter dedicato ai Crocieristi in transito dal Porto di Civitavecchia).

D] SERVIZI TERMINAL

Le attività MIST “servizi terminal” si concretizzano in:

- manovra ferroviaria in scali terminali e raccordi ferroviari privati compresa l'eventuale manutenzione ordinaria dei raccordi;
- ricevimento e movimentazione di containers e casse mobili tramite gru gommate
- manutenzione ordinaria contenitori e mezzi di movimentazione

E] SERVIZI DI TRASPORTO MERCI

A seguito della ricordata acquisizione di MERCITALIA TRANSPORT AND SERVICES S.r.l. (società già facente parte del Gruppo poiché interamente controllata da Mercitalia Logistics S.p.A.) MIST si occupa altresì della fornitura di servizi di trasporto merci e logistica a valore aggiunto dedicata alle aziende del Gruppo FSI, che offre ai propri clienti soluzioni efficaci ed efficienti per la mobilità delle merci sia sul mercato nazionale che sul mercato internazionale.

In particolare, la attività ha per oggetto lo studio, l'organizzazione (in forma diretta o indiretta), la produzione, la gestione e la vendita di servizi di trasporto e logistica, in Italia e all'estero, da svolgersi prevalentemente per le società del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. I principali servizi offerti sono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- trasporti a collettame;
- trasporti espressi;
- trasporti a carico completo, inclusi i trasporti con prelievi multipli e/o consegne multiple;
- trasporti di materiali pericolosi (ADR);
- trasporti eccezionali;
- servizi accessori al trasporto (carico/scarico automezzi e impiego di specifiche attrezzature);
- trasporti di mobili e arredi di ufficio, sia nell'ambito dello stesso sito che tra siti ubicati in località differenti, incluse tutte le attività di smontaggio e rimontaggio;
- servizi di allestimento/disallestimento di stand fieristici o espositivi;
- servizi di immagazzinamento, di deposito merci e di gestione piattaforme distributive;
- servizi di logistica e valore aggiunto (attività di confezionamento, imballaggio, etichettatura, lavorazioni finali dei prodotti, ritiri e consegne di colli anche di grosse dimensioni a domicilio e al piano, gestione dei resi e dei prodotti danneggiati, ecc.).

5.1 PROFILI DI RISCHIO DI MIST S.P.A.

Come innanzi posto in rilievo, la rivisitazione del Modello ha preso l'avvio da una nuova verifica delle attività di MIST S.p.A. anche a seguito delle modifiche susseguitesesi con riguardo ai settori di intervento.

La rev. 1 del Modello aveva rivisitato i profili di rischio in considerazione delle circostanza che dal 1° gennaio 2018, MERCITALIA S&T avesse acquisito, tramite fusione per incorporazione, la società MERCITALIA Terminal S.p.A. con sede legale a Pomezia (RM) che si occupa della gestione e dell'esercizio di terminal intermodali).

La presente rev. 2 tiene altresì conto, in particolare per quanto concerne la identificazione dei processi societari “sensibili” alla realizzazione degli illeciti indicati dal Decreto e i relativi profili di rischio, delle attività di cui al precedente § 5 lettera E].

In ragione della specifica operatività di MIST S.p.A., e dall’analisi delle attività svolte, e dell’organizzazione delle attività lavorative, possono essere individuati principalmente cinque aree di rischio, in merito ai reati previsti dal D.Lgs. 231/01 che sono meglio descritte nel documento di *risk assessment*:

1. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 25 D.Lgs. 231/01), quali corruzione (artt. 318, 319, 319 bis, 319 ter commi 1 e 2, 320, 321, 322, 322 bic C.P.) e concussione (art. 317 C.P.).
2. Reati societari (art. 25-ter D.Lgs. 231/01, come previsti dagli artt. 2621, 2622, 2623, 2624, 2625, 2626, 2627, 2628, 2629, 2629 bis, 2632, 2633, 2636, 2637, 2638 C.C.).
3. Reati colposi commessi in violazione di norme antinfortunistiche (artt. 589 e 590 comma 3 C.P., previsti dall’art. 25 septies del D.Lgs. 231/01, introdotto dall’art. 9 della Legge n. 123 del 3 agosto 2007).
4. Reati ambientali (art. 25-undecies D.Lgs. 231/01, come introdotto dal D.Lgs. 121/11).
5. Altri reati di tipo informatico e/o quanto all’art. 25-quinquies relativo all’art. 603-bis del CP

Considerato l’ambito di attività di MIST S.p.A., è stata esclusa, per astratta inconfigurabilità e in talune ipotesi per insufficienza dei presupposti, la possibilità di realizzazione di gran parte delle restanti tipologie di reato ex D.Lgs.231/01.

Conseguentemente, sulla base dell’analisi di cui sopra, le aree di rischio e/o strumentali individuate sono, in sintesi, quelle di seguito indicate. Si rinvia, in ogni caso, al documento di risk assessment per ogni approfondimento in ordine alle fattispecie di reato configurabili ed alle concrete condotte ivi prese esemplificate:

a) Processi/attività a rischio per i reati contro la PA

- Acquisti di appalti, forniture e servizi e Gare Pubbliche e/o Private
- Gestione degli adempimenti presso soggetti pubblici per comunicazioni, dichiarazioni, deposito atti e documenti, pratiche, etc
- Attività commerciali/di business verso Enti della PA
- Erogazioni e/o Finanziamenti Pubblici (regionali, statali o comunitari)
- Acquisizione di servizi professionali da collaboratori esterni
- Gestione Risorse Umane (Recruiting/Assunzione, piani di carriera, etc.).

b) Processi/attività a rischio per i reati Societari

- Gestione societaria; contabilità e bilancio e gestione finanziaria
- Comunicazioni esterne
- Bilancio d’Esercizio e Consuntivo
- Bilanci di rendicontazione in relazione alle chiusure periodiche infrannuali
- Attività di pianificazione del budget

- Fatturazione
- Controllo di Gestione
- Gestione Cespiti
- Operazioni straordinarie (riorganizzazioni, cessioni, fusione, scissione, scorpori, etc.)
- Gestione dei rapporti con Sindaci e Revisori
- Gestione dei rapporti con enti di controllo
- Gestione dei rapporti con gli organi Amministrativi e di controllo della società;
- Attività di informazione e marketing
- Gestione delle iniziative di business: omaggi, liberalità, sponsorizzazioni e, in genere, concessione di beni e servizi aziendali

c) Processi/attività a rischio per i reati ex L. 123/2007 (salute e sicurezza sul lavoro)

- Attività operative aziendali nei luoghi di lavoro e nei cantieri.

d) Processi/attività a rischio per i reati ambientali

- Gestione attività in assenza di apposite autorizzazioni;
- Mancate prescrizioni delle autorizzazioni ambientali;
- Scarichi di reflui idrici
- Inquinamento del suolo, sottosuolo, acque superficiali o acque sotterranee
- Gestione dei rifiuti.

6. MATRICE DI RESPONSABILITÀ IN MERITO AL MODELLO ORGANIZZATIVO ED AL CONTROLLO CIRCA LA SUA EFFICACE ATTUAZIONE

Al fine della verifica e del monitoraggio in merito alla efficace attuazione delle procedure attuative del Modello 231 MIST ha approntato il sistema di controlli di seguito descritto (esaminato, altresì, ai fini della quantificazione del rischio residuo per le singole fattispecie di reato nel documento di *Risk Assessment*).

- ✓ Si qualificano controlli di I° Livello quelli insiti nei processi operativi: si tratta di quei controlli, procedurali, informatici, finanziari, comportamentali, svolti sia da chi mette in atto una determinata attività, sia da chi ne ha la diretta responsabilità di supervisione. Tutte le funzioni aziendali eseguono tali controlli diretti nella gestione delle proprie responsabilità. Il primo livello di monitoraggio coinvolge, infatti, tutti i soggetti che operano nell'ambito della struttura organizzativa della Società, essendo previsto l'auto-controllo da parte dei lavoratori, i quali devono sia rispettare le procedure aziendali e, in particolare, utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, i presidi ambientali, nonché i dispositivi di sicurezza e di protezione messi a loro disposizione, sia segnalare immediatamente le deficienze di tali mezzi e dispositivi nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza;
- ✓ Si qualificano controlli di II° Livello quelli operati da chi presidia il processo di gestione e controllo dei rischi legati all'operatività garantendone la coerenza rispetto agli obiettivi aziendali e rispondendo a criteri di segregazione che consentono un efficace monitoraggio; alcune tipiche funzioni aziendali che curano tali attività sono: il Risk Management, la Compliance Function, il Controllo di Gestione, il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari.
- ✓ Si qualificano controlli di III° Livello quelli operati da soggetti terzi, connotati da requisiti di autonomia, professionalità e indipendenza, i quali effettuano attività di monitoraggio e forniscono valutazioni sull'adeguatezza dell'applicazione del sistema di controllo dei processi, in aree rilevanti ai fini della configurabilità di fattispecie di reato ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. (OdV, Collegio Sindacale, Revisore Contabile, Enti di Certificazione)

Nella matrice di seguito riportata vengono individuati, per immediata comprensione, i compiti e i comportamenti che la Società si aspetta dal proprio Organo Gestorio, dai dipendenti, dall'OdV e dalle terze parti.

TASKS PRINCIPALI	CdA	OdV	A.D.	Resp. Funzione	Dipendenti	Terze parti
Adozione del MOG	✓					
Vigilanza MOG	✓	✓	✓	✓	✓	
Accettazione MOG	✓		✓	✓	✓	✓
Nomina ODV	✓					
Accettazione e messa in atto regole, adempimenti previsti nel rispetto delle <i>policies</i> e delle procedure di controllo	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Comunicazione e diffusione MOG	✓	✓	✓	✓		

Valutazione modifiche e adeguamento MOG	✓	✓	✓	✓		
Impulso a realizzazione nuove procedure finalizzate al rispetto dei contenuti del Decreto		✓	✓	✓		
Approvazione modifiche MOG	✓		✓			
Segnalazione atto o attività che configuri un rischio reato	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Aggiornamento e formazione		✓	✓	✓	✓	

Occorre ribadire come, in una ottica di diffusione della “cultura 231”, tutte le funzioni aziendali, coinvolte sin dalle attività propedeutiche alla emissione della revisione del Modello, sono costantemente chiamate e fornire il proprio supporto allo scopo di individuare processi e attività operative e di supporto, nel cui ambito possono realizzarsi le condotte illecite di natura finale e strumentale rispetto ai reati richiamati dal d.lgs. 231/01, nonché formulare suggerimenti per il miglioramento e l’implementazione delle procedure, con finalità di prevenzione della configurabilità delle fattispecie di reato.

6.1 (SEGUE) IN PARTICOLARE IL SISTEMA DI CONTROLLO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO E SULL’AMBIENTE

MIST S.p.A. ritiene che la Salute e Sicurezza dei dipendenti e dei terzi interessati ed il rispetto dell’ambiente siano di primaria importanza. Detti ambiti rappresentano, peraltro, quelli di maggiore sensibilità ai fini della configurabilità di fattispecie di reato ex D.Lgs 231/01.

L’obiettivo principale dell’organizzazione in questo ambito è quello di minimizzare infortuni, incidenti e malattie professionali, così come limitare gli impatti, derivanti dalle attività svolte, sull’ambiente.

Nel rispetto di questi principi, MIST S.p.A. si impegna a:

- rispettare le normative e regolamentazioni applicabili, nonché altri requisiti sottoscritti dall’Azienda, in materia di Ambiente, Sicurezza e Salute dei lavoratori;
- promuovere ed attuare ogni ragionevole iniziativa finalizzata a minimizzare i rischi e a rimuovere le cause che possono mettere a repentaglio la sicurezza e la salute del proprio personale e degli altri lavoratori presenti in situ, nonché di coloro che sono presenti nel territorio delle proprie realtà operative;
- aumentare la cultura della sicurezza e della prevenzione, nonché della tutela ambientale, attraverso attività di sensibilizzazione e formazione specifiche;
- provvedere a condizioni di lavoro sicure e salubri in un’ottica del loro continuo miglioramento;
- sviluppare un rapporto di costruttiva collaborazione, improntato alla massima trasparenza e fiducia, sia al proprio interno che con la collettività esterna e le Istituzioni nella gestione delle problematiche dell’Ambiente, della Salute e della Sicurezza;

– favorire nell’ambito della sicurezza sul lavoro e sull’ambiente una gestione attenta e responsabile attraverso:

- una struttura organizzativa con chiari compiti e responsabilità;
- l’utilizzo di sistemi e processi atti a garantire la sicurezza intrinseca delle proprie attività;
- l’identificazione periodica dei pericoli d’incidente ed i relativi rischi connessi con le proprie attività, prendendo adeguati provvedimenti di prevenzione e protezione;
- la costante formazione, l’informazione e l’addestramento del proprio personale;
- la verifica e valutazione, in termini ambientali e di sicurezza, dell’affidabilità e delle prestazioni delle imprese appaltatrici e fornitori;
- la predisposizione di piani di emergenza, in grado di proteggere la popolazione, l’ambiente e coloro che lavorano nelle aree di intervento MIST, nel caso di anomalie operative e/o di incidenti;
- la verifica che sia la progettazione e realizzazione di nuovi impianti, sia la realizzazione di modifiche ai processi, alle apparecchiature, all’organizzazione (struttura e/o ruoli), siano supportati da un’adeguata analisi di rischio e di impatto ambientale;
- la registrazione, l’analisi e la comunicazione degli incidenti, pianificando ed attuando le azioni necessarie al miglioramento;
- favorire in campo ambientale uno sviluppo sostenibile attraverso attività volte a gestire e ridurre gli impatti ambientali significativi.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, la Società si è dotata di una struttura organizzativa conforme a quella prevista dalla normativa prevenzionistica vigente, nell’ottica di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre e quindi gestire i rischi lavorativi per i lavoratori.

Nell’ambito di tale struttura organizzativa, operano i soggetti di seguito indicati:

- Il datore di lavoro
- I Delegati
- I preposti
- Gli addetti al servizio di prevenzione e protezione
- Medico competente
- Gli addetti al primo soccorso ed alla gestione delle emergenze
- Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
- I lavoratori
- I soggetti esterni all’azienda che svolgono attività rilevanti in materia di salute e sicurezza sul lavoro (fornitori, soggetti a cui è affidato un lavoro in virtù di un contratto d’appalto o d’opera o di somministrazione, i progettisti dei luoghi di lavoro e degli impianti, gli installatori di impianti o altri tecnici).

I compiti e le responsabilità dei soggetti sopra indicati in materia di SSL sono meglio specificati e definiti nei documenti operativi cui il presente Modello rimanda.

In materia di tutela ambientale la società si è dotata di una struttura organizzativa conforme a quella prevista dalla normativa vigente:

- Il datore di lavoro;
- I Delegati
- I preposti;
- Responsabili tecnici degli impianti;
- I soggetti esterni all'Azienda che svolgono attività rilevanti in materia di gestione ambientale (fornitori, soggetti a cui è affidato un lavoro in virtù di un contratto d'appalto o d'opera, i progettisti dei luoghi di lavoro e degli impianti, gli installatori di impianti o altri tecnici).

7. CODICE ETICO E DI CONDOTTA

In ambito di business, l'assenza di una considerazione etica del proprio agire potrebbe portare a comportamenti "potenzialmente opportunistici", dettati dall'errata convinzione di fare il bene dell'azienda. Perciò appare rilevante il valore del Codice Etico volto a ribadire che in nessun modo la convinzione di agire a vantaggio dell'azienda può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con la Legge ed i Regolamenti.

Obiettivo primario del Codice Etico e di condotta è rendere comuni e diffusi i valori in cui l'azienda si riconosce.

La Società MIST S.p.A nell'ambito delle sue attività e nella conduzione dei suoi affari assume, come principi ispiratori, il rispetto della Legge e delle normative, in un quadro di legalità, correttezza, trasparenza e nel rispetto della dignità della persona.

MIST S.p.A inoltre, si propone di conciliare la ricerca della competitività sul mercato con il rispetto delle normative sulla concorrenza e di promuovere, in un'ottica di responsabilità sociale e di tutela ambientale, il corretto e responsabile utilizzo delle risorse.

Gli obiettivi di crescita della produzione e della quota di mercato, nonché di rafforzamento della capacità di creare valore sono perseguiti assicurando alle strutture ed ai processi standard adeguati di sicurezza decisionale ed operativa, propedeutici allo sviluppo di nuovi business, all'efficienza dei meccanismi di selezione e gestione degli affari, alla qualità dei sistemi di gestione e misurazione dei rischi.

7.1 IL CODICE ETICO DEL GRUPPO FERROVIE DELLO STATO E LA SUA ADOZIONE IN MIST

I principi etici nel Codice Etico sono rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex D.Lgs 231/2001 e costituiscono un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo; i codici etici, pur potendo esistere in autonomia e prescindere dall'adozione di un Modello organizzativo ex art. 6 D.Lgs. n. 231/2001, vengono comunemente ritenuti il "nocciolo duro" del Modello stesso e comunque il punto di partenza per la sua redazione.

MIST ha adottato il Codice Etico e di Condotta del Gruppo Ferrovie dello Stato (rev. 2018): esso è riportato in **allegato 5** e pubblicato sul sito web istituzionale della Società al link https://www.mercitaliashuntingandterminal.it/wp-content/uploads/2018/07/Codice_Etico_GruppoFSItaliane_2018.pdf. Il richiamo al Codice Etico e di Condotta qui effettuato dovrà intendersi all'ultima versione formalmente emessa ed adottata.

7.2 IL RISPETTO DEL CODICE ETICO: I RUOLI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA, DEL COMITATO ETICO E DEI DIPENDENTI

In generale il codice etico deve prescrivere il rispetto assoluto della normativa applicabile.

Ogni dipendente – ed *in primis* i soggetti apicali - dell'ente deve impegnarsi al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui l'ente opera; tale impegno dovrà valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con l'ente.

E' rilevante precisare che il codice etico spiega automaticamente i suoi effetti nei confronti del personale in quanto atto di autoregolamentazione dell'impresa (ovviamente con la necessaria diffusione, specie in relazione alla parte sanzionatoria): cfr. § 4, pag.12 del Codice.

Non così per i soggetti vincolati all'ente da rapporti non subordinati: in queste ipotesi deve essere

prevista (e accettata) una clausola contrattuale *ad hoc*.

MIST si impegna a far rispettare le norme attraverso l'attività dell'Organismo di Vigilanza e del Comitato Etico (cfr. pagg 38 e ss. del Codice Etico), ai quali sono demandati i compiti di vigilanza e monitoraggio in materia di attuazione del Codice Etico. Tali Organismi si occuperanno in particolare di:

- monitorare costantemente l'applicazione del codice Etico da parte dei soggetti interessati, anche attraverso l'accoglimento delle eventuali segnalazioni e suggerimenti;
- segnalare eventuali violazioni del Codice Etico di significativa rilevanza;
- esprimere pareri in merito all'eventuale revisione del Codice Etico o delle più rilevanti politiche e procedure aziendali, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice stesso;
- fornire ai soggetti interessati tutti i chiarimenti e le delucidazioni richieste, ivi incluse quelle relative alla legittimità di un comportamento o condotta concreti, ovvero alla corretta interpretazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico;
- promuovere e monitorare l'implementazione, da parte della Società, delle attività di comunicazione e formazione sul Modello ed, in particolare, sul Codice Etico.

I Destinatari del Codice Etico devono adempiere a precisi obblighi d'informazione nei confronti dell'OdV e del Comitato Etico, con particolare riferimento alle possibili violazioni di norme di Legge o regolamenti, del Modello, del Codice Etico, delle procedure interne. Le comunicazioni sono regolamentate da apposita **Procedura di Whistleblowing** (cfr. infra § 10), la quale rappresenta un adeguato canale d'informazione attraverso i quali i soggetti cointeressati possono svolgere le proprie segnalazioni in merito all'applicazione o alle violazioni del Codice e del Modello 231/01.

E' compito dell'Organismo di Vigilanza segnalare, ai soggetti aziendali deputati all'irrogazione delle sanzioni, le violazioni commesse degli Esponenti Aziendali o dai collaboratori esterni della Società ai relativi responsabili, proponendo l'adozione di adeguate misure disciplinari. E' altresì suo compito segnalare all'organo dirigente e al Collegio Sindacale le violazioni commesse dai dirigenti della Società.

7.3 (SEGUE) VALENZA PRECETTIVA DEL CODICE ETICO

Sotto il profilo delle norme comportamentali (di condotta) imposte dalla Società il Codice afferma che *«L'osservanza delle norme in esso contenute deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutte le Persone del Gruppo ai sensi dell'Art. 2104 C.c. secondo cui "Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro, impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende." Il Codice Etico è parte integrante del rapporto individuale di lavoro».*

Il Codice espressamente sancisce nei confronti dei terzi e dei dipendenti altresì quanto segue:

«Nelle relazioni con i Soggetti Terzi, tutti noi, in ragione delle responsabilità assegnate, dobbiamo provvedere a: dare adeguata informazione circa gli impegni e obblighi imposti dal Codice; esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente l'attività dei terzi; attuare le opportune iniziative in caso di mancato adempimento da parte di terzi. Pertanto i contratti stipulati dalle Società del Gruppo devono prevedere l'adesione della controparte contrattuale ai principi del Codice Etico, ferme restando le norme imperative applicabili al contratto. La violazione dei principi previsti dal Codice Etico da parte di Soggetti Terzi (Fornitori, Business Partner, Revisori, Consulenti ed altre Terze Parti in rapporti di affari) costituirà, inadempimento delle obbligazioni contrattuali con ogni conseguenza di legge in ordine al diritto della Società del Gruppo di ottenere l'integrale risarcimento dei danni subiti e subendi a causa di tale violazione e alla facoltà di risolvere il contratto per fatto e colpa della parte inadempiente».

8. COMUNICAZIONE AL PERSONALE E SUA FORMAZIONE

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello e dei protocolli ad esso connessi, è obiettivo di MIST S.p.A. garantire verso tutti i Destinatari del Modello (ivi incluso il Codice Etico) una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta, di principi e delle previsioni ivi contenute.

Tutto il Personale di MIST S.p.A. nonché i soggetti apicali, consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali sono tenuti ad avere piena conoscenza sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello organizzativo, sia delle modalità attraverso le quali MIST S.p.A. ha inteso perseguirli.

Sotto tale ultimo aspetto, al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello nonché dei protocolli ad esso connessi da parte di terzi Destinatari, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di un'apposita clausola, ovvero, per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa, in tal senso.

L'adozione della revisione del Modello è comunicata a tutto il Personale in MIST S.p.A. al momento dell'adozione stessa. In particolare la comunicazione viene disposta attraverso:

- comunicazione da parte della Direzione e a tutto il personale sui contenuti del Decreto, l'importanza dell'effettiva attuazione del Modello e le modalità di informazione/formazione previste da MIST S.p.A.

- diffusione del Modello con la sua messa a disposizione presso gli uffici della società.

Al personale viene messo a disposizione nell'intranet aziendale di MIST un set informativo (es. Modello organizzativo, Codice Etico, procedure aziendali in materia di prevenzione alla corruzione, ambiente e salute e sicurezza sul lavoro, ecc.) con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza al fine di incrementare la cultura di eticità all'interno della Società.

I suddetti soggetti si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti afferenti alle aree rilevanti ai fini del Decreto e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio di MIST S.p.A., al rispetto dei principi, delle regole e delle procedure in esso contenuti.

8.1. (SEGUE) LA ATTIVITA' FORMATIVA - INFORMATIVA SUL MODELLO E SUI PROTOCOLLI CONNESSI

Una effettiva e concreta formazione ed informazione sono assolutamente centrali rispetto all'efficace attuazione del "Modello organizzativo"; infatti, il "Modello" potrà esplicitamente la propria funzione preventiva solo nel caso in cui ogni suo destinatario sappia esattamente quale condotta tenere in presenza di una determinata situazione.

La società curerà la periodica e costante formazione del Personale e di tutti i Destinatari al fine di favorire una conoscenza ed una adeguata consapevolezza dei principi del Modello e dei Protocolli ad esso connessi, al fine di incrementare la cultura nel rispetto della normativa di Legge e dei regolamenti di comportamento.

In particolare è previsto che i principi del Modello, ed in particolare quelli del Codice Etico che ne è parte, siano illustrati alle risorse aziendali attraverso apposite documentate attività formative (ad esempio corsi, seminari, questionari, brochure informative, attività informativa / formativa posta in essere dall'OdV) con particolare riferimento alle aree a rischio di reato, a cui è posto obbligo di partecipazione e le cui modalità di esecuzione sono pianificare dall'organizzazione mediante predisposizione di specifici piani.

I corsi e le altre iniziative di formazione sui principi del Modello, sono peraltro differenziati in base al ruolo ed alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come “apicali” alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come “a rischio” ai sensi del Modello stesso. Il succitato piano formativo dovrebbe, conseguentemente, prevedere i seguenti contenuti:

- 1) una parte istituzionale comune per tutti i destinatari avente ad oggetto la normativa di riferimento (D. lgs. 231/01, eventuali linee guida di categoria e reati presupposto), il “Modello” ed il suo funzionamento;
- 2) una parte speciale in relazione a specifici ambiti operativi, che avendo a riferimento la mappatura delle attività sensibili, sia volta a diffondere la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili ed i presidi specifici predisposti nelle aree a rischio.

Con riferimento ai **soggetti terzi**, i consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali devono essere informati del contenuto del Codice Etico e dell’esigenza di MIST s.p.a. che il loro comportamento sia conforme ai disposti del Decreto.

Su proposta dell’Organismo di Vigilanza, seguita da approvazione dell’Organo Amministrativo, potranno essere istituiti appositi criteri per la selezione di rappresentanti, consulenti e partner con i quali la società intenda addivenire ad una qualunque forma di partnership (joint-venture, consorzio, etc.), rapporto di collaborazione o porre in essere operazioni in “aree di attività a rischio”. Saranno forniti ai soggetti esterni e partner apposite informative sulle politiche aziendali e procedure adottate dall’azienda sulla base del presente Modello Organizzativo, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

Profili Giurisprudenziali

Tribunale Milano GUP – Sentenza 30.04.04 (cfr. da ultimo e in senso conforme, Cassazione, sez. IV pen. sentenza 14 giugno 2017, n. 29731), la quale ha affermato che occorre una costante attività di formazione del personale, che assicuri adeguata conoscenza, comprensione ed applicazione del Modello. Essa non è idonea ai fini del D.Lgs. 231/2201 se: 1) non la si differenzia a seconda che essa si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all’organo di vigilanza ed ai preposti al controllo interno; 2) non si prevede il contenuto dei corsi, la loro frequenza, l’obbligatorietà della partecipazione ai programmi; 3) non si prevedono controlli di frequenza e qualità sul suo contenuto.

9. IL SISTEMA DISCIPLINARE

9.1 PRINCIPI GENERALI

Ai sensi degli artt. 6, c. 2, lett. e), e 7, c. 4, lett. b) del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo se introduce un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Sono soggetti al sistema disciplinare di cui al presente Modello i membri del CDA, i dirigenti, i lavoratori dipendenti, i collaboratori non subordinati, i membri del Collegio Sindacale e la Società di Revisione e tutti i terzi che abbiano rapporti con la Società.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità e dello *status* del soggetto nei cui confronti si procede.

Nella scelta e nella commisurazione graduale della sanzioni si terrà conto dei seguenti elementi e criteri:

- livello di responsabilità ed autonomia del soggetto che ha posto in essere la condotta sanzionata;
- intenzionalità della condotta o grado di negligenza, imprudenza ed imperizia del soggetto;
- gravità della condotta, rapportata anche all'effettivo rischio a carico della Società ai sensi del Decreto.

Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare, trovano applicazione le norme di legge e regolamentari vigenti, le previsioni della contrattazione collettiva e del regolamento aziendale.

9.2 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI

Il mancato rispetto dei principi e dei comportamenti imposti dal Codice Etico e di condotta e/o la violazione delle regole di comportamento, delle procedure imposte dal presente Modello e del modello stesso, ad opera di lavoratori dipendenti (operai, impiegati, quadri e dirigenti) della Società costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ex art. 2104 c.c., ed illecito disciplinare in quanto l'osservanza di tali documenti deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti i dipendenti.

L'adozione da parte di un dipendente della Società di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato nel precedente periodo, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo dei lavoratori di eseguire con la massima diligenza, attenendosi alle direttive della Società, i compiti loro affidati, così come previsto dal vigente CCNL.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che esse verranno applicate nel rispetto dei limiti al potere sanzionatorio previsti dalla Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) di quanto previsto dal sistema disciplinare aziendale e delle procedure previste dal CCNL.

Esse possono essere distinte in provvedimenti disciplinari conservativi e provvedimenti disciplinari risolutivi e vengono applicate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate. Le sanzioni irrogabili verranno altresì proporzionate, a seconda della loro gravità, in: rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, licenziamento con preavviso, licenziamento senza preavviso.

Ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori (L. 300/1970), prima dell'eventuale applicazione della sanzione disciplinare, salvo che nel caso di rimprovero verbale, la Società è tenuta a contestare

per iscritto l'addebito al dipendente, in quale avrà diritto di essere sentito a sua difesa, anche mediante presentazione - entro il termine di cinque (5) giorni dalla contestazione dell'addebito - di memorie scritte. In ogni caso, il dipendente avrà diritto di partecipare attivamente al relativo procedimento. L'applicazione della sanzione dovrà essere motivata e comunicata per iscritto. Eventuali sanzioni comminate ai lavoratori dipendenti ai sensi del D.Lgs. 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro non escludono la possibilità di comminare sanzioni ai sensi del presente Modello.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra i comportamenti dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, si prevede in via generale che:

1. incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il lavoratore che:

- violi le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico (ad es., che non osservi le procedure prescritte, ometta di fornire all'Organismo di Vigilanza le informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dalla Società sia in forma scritta che verbale;

2. incorre nei provvedimenti disciplinari risolutivi il lavoratore che:

- adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree "a rischio", un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una grave infrazione alla disciplina o alla diligenza nel lavoro ed un atto tale da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore;
- adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree "a rischio", un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento e che non consente la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla direzione aziendale della Società (nella qualità di "Datore di lavoro"), salvo deleghe espresse in materia.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza e dall'Ufficio Personale.

9.3 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di mancato rispetto dei principi e dei comportamenti imposti dal Codice Etico e/o di violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal presente Modello da parte dei membri del CDA della Società, l'Organismo di Vigilanza della Società informerà l'Assemblea la quale, sentita il Collegio Sindacale, prenderà gli opportuni provvedimenti, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla vigente normativa, a seconda della gravità del comportamento contestato. Rimane comunque ferma la facoltà del Collegio Sindacale di convocare l'Assemblea dei Soci ai sensi dell'art. 2406 cod. civ.

La contestazione dell'addebito all'amministratore dovrà essere effettuata per iscritto, al fine di garantire allo stesso/agli stessi di essere sentito a sua/loro difesa, anche mediante presentazione di

memorie scritte. In ogni caso, l'interessato/interessati avrà/avranno diritto di partecipare attivamente al relativo procedimento.

Rimane in ogni caso salva, ai sensi di quanto previsto dal codice civile, l'esperibilità dell'azione di responsabilità nei confronti dell'amministratore/ degli amministratori interessati, con eventuale richiesta risarcitoria.

In ogni caso verranno informati anche gli Organismi di Vigilanza delle altre società del Gruppo affinché siano adottate, ove ritenuto opportuno, le relative iniziative nell'ambito del gruppo.

9.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI E PARTNERS

In caso di mancato rispetto dei principi e dei comportamenti imposti dal Codice Etico e/o di violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal presente Modello da parte dei collaboratori non subordinati o dai partners commerciali, l'Organismo di Vigilanza della Società informerà il CdA ed il Collegio Sindacale.

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori non subordinati o dai partners commerciali della Società in contrasto con le linee di condotta indicate dal Codice Etico e con le procedure indicate nel Modello, e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di collaborazione, l'applicazione di penali contrattuali o, nei casi di violazioni più gravi, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del maggior danno qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice competente delle misure previste dal Decreto.

9.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE

In caso di mancato rispetto dei principi e dei comportamenti imposti dal Codice Etico e/o di violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal presente Modello da parte dei membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza della Società informerà l'Assemblea la quale, sentiti gli altri membri del Collegio Sindacale, ove le violazioni siano state commesse da un membro del medesimo organo, prenderà gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla vigente normativa, a seconda della gravità del comportamento contestato. Rimane comunque ferma la facoltà del Collegio Sindacale di convocare l'Assemblea dei Soci ai sensi dell'art. 2406 cod. civ

La contestazione dell'addebito ai membri del Collegio Sindacale dovrà essere effettuata per iscritto, al fine di garantire al membro/i interessato/i di essere sentito/i a sua/loro difesa, anche mediante presentazione di memorie scritte. In ogni caso, l'interessato/interessati avrà/avranno diritto di partecipare attivamente al relativo procedimento.

Rimane in ogni caso salva, ai sensi di quanto previsto dal codice civile, l'esperibilità dell'azione di responsabilità nei confronti dei membri del Collegio Sindacale, con eventuale richiesta risarcitoria.

In ogni caso verranno informati anche gli Organismi di Vigilanza delle altre società del Gruppo affinché siano adottate, ove ritenuto opportuno, le relative iniziative nell'ambito del gruppo.

10. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

MIST S.p.A. ha già istituito l'Organismo di Vigilanza cui l'art. 6, lett. b) del D.Lgs. 231/2001.

A tale organismo vengono assicurati autonomi poteri di iniziativa e di controllo, affinché vigili sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto - il quale, all'art. 6, lett. b, pone come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa che sia affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli, nonché di curarne l'aggiornamento - e considerando le dimensioni della Società, è stato deciso nell'ambito di MIST s.p.a. che l'organismo destinato ad assumere detto compito e quindi di svolgere (secondo la terminologia usata nel presente Modello) le funzioni di Organismo di Vigilanza abbia una struttura collegiale. I soggetti che di volta in volta andranno a comporre l'OdV saranno individuati con delibera dell'Assemblea o del CdA.

I componenti dell'OdV dovranno possedere i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione, oltre che di onorabilità e assenza di conflitti di interesse, che si richiedono per tale funzione.

Costituisce causa di ineleggibilità quale componente dell'OdV e di incompatibilità alla permanenza nella carica la condanna con sentenza anche in primo grado per aver commesso uno dei reati di cui al Decreto e/o uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato di cui al TUF, ovvero la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

E' pertanto rimesso al suddetto collegio, il compito di svolgere - come OdV - le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello.

Sono disciplinate dal documento denominato "**Procedura Flussi Informativi**" (all.10.1) i flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza e i rapporti tra quest'ultimo e il Collegio Sindacale, la Società di Revisione e la Unit Antibribery.

Saranno invece disciplinate dall'adottando "Regolamento OdV":

- (i) Le modalità di funzionamento dell'Organismo (convocazione, quorum deliberativi etc.);
- (ii) Le funzioni, i compiti ed i poteri dell'Organismo;
- (iii) Le ipotesi di revoca, rinuncia e durata dei membri;

Infine, è stata emanata una Procedura ex DDL Whistleblowing (L. 179/2017 del 15/11/2017) in relazione all'art. 6 del D.lgs 231/01 commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, denominata per l'appunto **Procedura Whistleblowing** (all.10.2), la quale disciplina le modalità di segnalazione di illeciti all'OdV e di trattamento delle stesse da parte dell'Organismo.

11. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Gli aggiornamenti e le modifiche/integrazioni al modello organizzativo verranno effettuati da MIST S.p.A., previa condivisione con OdV. L'approvazione del modello così modificato è affidata al CdA.

Le revisioni degli allegati, qualora non comportino variazioni significative, **NON** richiedono una formale approvazione da parte del CdA **né una rinumerazione del MOG stesso**, ma solo l'aggiornamento della revisione degli allegati modificati: è comunque data al CdA e a OdV una formale segnalazione delle modifiche apportate.

Le modifiche significative degli allegati seguiranno lo stesso iter approvativo di cui al primo capoverso.

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- innovazioni normative;
- violazioni del Modello e/o rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre società);
- modifiche della struttura organizzativa dell'ente, anche derivanti da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuovi campi di attività intrapresi;
- verifiche, controlli o suggerimenti mossi dall'OdV.