

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

PARTE GENERALE

Storico delle modifiche

Versione	Data approvazione	Causale modifiche	Organo
1.0	3 febbraio 2009	Prima emissione	CdA
2.0	5 marzo 2013	Aggiornamento reati presupposto e modifiche organizzative	CdA
3.0	20 dicembre 2018	Aggiornamento reati presupposto e modifiche organizzative	AU
4.0	23 luglio 2021	Aggiornamento reati presupposto e modifiche organizzative	AU
4.1	4 marzo 2022	Disapplicazione della disciplina di cui al D.lgs. n. 33/2013 (Decreto Trasparenza) a seguito dell'ingresso della Società nel perimetro delle società controllate da FNM S.p.A., società quotata in Borsa	AU
5.0	24 giugno 2024	Revisione del Modello, aggiornamento reati presupposto e modifiche organizzative	AU
6.0	5 dicembre 2024	Aggiornamento reati presupposto	AU
7.0	29 giugno 2026	Aggiornamento reati presupposto e Modifiche organizzative	CdA

INDICE

INDICE	2
CAPITOLO 1 - DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO.....	3
1.1 Il Decreto Legislativo 231	3
1.2 Soggetti Destinatari del decreto.....	3
1.3 Fattispecie di reato	4
1.4 Apparato sanzionatorio	4
1.5 Tentativo	4
1.6 Reati commessi all'estero	4
1.7 Codici di comportamento (Linee Guida)	4
CAPITOLO 2 - DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ	6
2.1 Milano Serravalle Engineering S.r.l.	6
2.2 Modello di governance di Milano Serravalle Engineering S.r.l.	6
2.3 Il sistema di gestione della qualità e le procedure di gruppo	7
CAPITOLO 3 - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE	8
3.1 Premessa	8
3.2 Il Progetto di Milano Serravalle Engineering S.r.l. per la definizione del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001	8
3.2.1 Avvio del Progetto e individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001	9
3.2.2 Definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.....	9
3.3 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Milano Serravalle Engineering S.r.l.	10
CAPITOLO 4 – L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. N. 231/2001	12
4.1 L'Organismo di Vigilanza di Milano Serravalle Engineering S.r.l.	12
4.1.1 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza	12
4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	14
4.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi.....	15
4.3.1 Raccolta e conservazione delle informazioni	16
4.3.2 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari.....	16
CAPITOLO 5 - SISTEMA DISCIPLINARE	18
CAPITOLO 6 - IL CODICE ETICO	19
6.1 Relazione tra il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e il Codice Etico	19
6.2 Finalità del Codice Etico	19
6.3 Struttura del Codice Etico	19
CAPITOLO 7 - PROCEDURA WHISTLEBLOWING DI GRUPPO.....	20
CAPITOLO 8 - PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	21
8.1 Destinatari del Modello	21
8.2 Diffusione del Modello	21
8.3 Formazione	21
CAPITOLO 9 - AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	23

CAPITOLO 1 - DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 Il Decreto Legislativo 231

Dal 04/07/2001 sono entrate in vigore le disposizioni contenute nel Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n.231 ("Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300").

Il Decreto, emanato in attuazione della delega conferita dal legislatore al Governo, recependo una serie di convenzioni internazionali finalizzate alla lotta contro la corruzione, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano l'istituto della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, comportante l'applicazione di sanzioni di diversa natura (pecuniarie ed interdittive).

La responsabilità amministrativa scatta in presenza di uno dei reati previsti dagli artt. 24 e ss. del Decreto, commesso o tentato nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo.

Affinché sia configurabile la responsabilità dell'azienda, è necessario che il reato-presupposto venga commesso da:

- Soggetti Apicali, ovvero persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della società stessa.
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali.

L'ente, tuttavia, può, previa valutazione del giudice, non incorrere in responsabilità amministrativa qualora abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, presidi idonei ad evitare che il reato stesso venga commesso e sia pertanto da escludere che, nel concretizzarsi del fatto penalmente rilevante, possa avere concorso una "*culpa in vigilando*" ascrivibile alla società.

Nell'ambito delle misure che l'ente può adottare al fine di prevenire la commissione dei reati di cui al citato Decreto si pone l'approvazione e l'efficace attuazione di un "Modello di organizzazione e di gestione" (di seguito anche Modello o MOG).

Il Modello ha l'obiettivo di individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati, prevedere specifiche procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire, individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati, introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Decreto 231 prevede, inoltre, l'istituzione di un "organismo" interno all'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, avente il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del "Modello", nonché di curarne l'aggiornamento.

1.2 Soggetti Destinatari del decreto

Per completezza, si ricorda che, ai sensi dell'articolo 1 del Decreto 231, le disposizioni in esso previste si applicano:

- alle aziende fornite di personalità giuridica (le società di capitali, le società cooperative, le fondazioni, le associazioni riconosciute, gli enti privati e pubblici economici, le aziende private che esercitano un servizio pubblico in virtù di una concessione, convenzione o analogo atto amministrativo).
- alle aziende prive di personalità giuridica (società di persone, i GEIE - Gruppi europei di interesse economico, i consorzi e le associazioni non riconosciute).

Inoltre, secondo lo stesso articolo tali norme «non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale», ossia le due Camere del Parlamento, le Regioni, le Province, i Comuni, la Corte Costituzionale, il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL), il Consiglio Superiore della Magistratura (CSM), i partiti politici ed i sindacati.

1.3 Fattispecie di reato

La responsabilità amministrativa delle aziende sussiste, come s'è detto, esclusivamente per tipologie di reato indicate tassativamente dalla legge. Per tali figure, oltre alla responsabilità personale dell'autore del reato, si aggiunge una responsabilità autonoma della Società.

L'elenco dei reati presi in considerazione dalla normativa in esame è allegato alla Parte Speciale del presente Modello (cfr. all. 1).

1.4 Apparato sanzionatorio

Il Decreto 231 prevede un sistema sanzionatorio così articolato:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.¹

1.5 Tentativo

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

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D.Lgs. 231/2001).

1.6 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D.Lgs. 231/2001 - commessi all'estero. La Relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

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

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

1.7 Codici di comportamento (Linee Guida)

Come previsto dall'art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 231/01, la Società adotta il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo attenendosi, per quanto applicabili, ai codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative dall'ente, e comunicati al Ministero di Giustizia, che può formulare osservazioni.

Milano Serravalle Engineering S.r.l. nell'adottare il presente Modello, ha fatto riferimento a diverse Linee guida e *best practices* ed in particolare alle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e

¹ Si veda Art. 4, Decreto 231. Nel caso di assenza.

controllo ex D. Lgs. 231/2001", approvate in data 7 marzo 2002 da Confindustria, e aggiornate dapprima nel 2008 e successivamente nel 2014 e poi nel 2021.

In data 21 luglio 2014, tali linee guida sono state ritenute idonee al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, co. 3, del D. Lgs. n. 231/2001 dal Ministero della Giustizia e quindi approvate. Confindustria ha poi emanato successive linee Guida in materia di whistleblowing nell'ottobre 2023 a seguito dell'introduzione decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, nonché a giugno 2021 le nuove "LINEE GUIDA PER LA COSTRUZIONE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO".

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

2.1 Milano Serravalle Engineering S.r.l.

Milano Serravalle Engineering S.r.l. (di seguito anche “**Società**” o, in breve, “**MSE**”) è una Società che opera a pieno titolo nel settore delle società di ingegneria delle infrastrutture.

La Società ha per oggetto sociale principalmente lo svolgimento delle attività di seguito descritte: la realizzazione di studi di fattibilità e di opportunità, ricerche, consulenze, progettazioni ed esecuzioni di opere di ingegneria in genere, di impianti o parti di impianto per il trattamento acque e scarichi e per l'industria in genere, acquisto, costruzione, vendita, permuta, locazione di immobili.

La consapevolezza di operare in un mercato caratterizzato da una rigorosa legislazione, in particolare quella che regola gli appalti pubblici (D.Lgs. 31 marzo 2023 n. 36), ha indotto la Società, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari delle attività aziendali a tutela dell'immagine propria e del Gruppo cui appartiene, delle aspettative del proprio socio e del lavoro dei propri dipendenti, a procedere all'adozione del Modello di organizzazione e di gestione previsto dal D.Lgs. 231/2001.

Ad oggi, la Società svolge prevalentemente la propria attività per la società Capogruppo MilanoSerravalle - Milano Tangenziali S.p.A., in virtù dei rapporti inquadrati nell'ambito della disciplina nazionale e comunitaria e formalizzati all'interno di un Accordo Quadro.

Ulteriore impulso allo sviluppo delle attività aziendali deriva dalla acquisizione di Milano Serravalle – Milano Tangenziali S.p.A. e, correlativamente, di MSE, da parte del Gruppo FNM, quotato in Borsa.

2.2 Modello di governance di Milano Serravalle Engineering S.r.l.

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, composto da tre o cinque Amministratori, nominati in conformità alle disposizioni dello Statuto.

La composizione del Consiglio di Amministrazione - sia in sede di nomina che di sostituzione dei suoi componenti - garantisce l'equilibrio tra i generi in conformità a quanto previsto dalla normativa in materia.

Gli Amministratori durano in carica per il periodo fissato dall'Assemblea e sono rieleggibili.

Gli Amministratori devono possedere i requisiti di onorabilità, professionalità ed autonomia previsti dalla normativa applicabile in materia.

Il Consiglio di Amministrazione nomina il Direttore Generale e il Direttore Tecnico.

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

La nomina dei procuratori avviene mediante conferimento di procura da parte del Presidente/Direttore Generale sulla base dei rispettivi poteri.

Tutte le procure consentono di individuare in maniera chiara e precisa le attività svolte da ciascun procuratore e risultano coerenti con la posizione che tali soggetti ricoprono all'interno della struttura organizzativa.

Le procure sono rilasciate nel rispetto del principio della segregazione delle funzioni; non si ravvisano infatti, sovrapposizioni oggettive di poteri non cumulabili: ciò assicura una riduzione del rischio di commissione di fattispecie penalmente rilevanti.

La Società nomina un Organo di Controllo e/o un revisore, anche al fine di dare la più ampia concretezza all'esercizio del controllo da parte di Milano Serravalle – Milano Tangenziali S.p.A.

L'organo di controllo può essere monocratico o collegiale; l'assemblea nomina uno o più supplenti, destinati a subentrare in caso di cessazione.

Il revisore può essere una persona fisica o una società di revisione. La Società può decidere di affidare il controllo sulla gestione all'organo di controllo e la revisione legale dei conti al revisore, e provvedere in tal senso ove così disponga la legge.

I poteri, le competenze, la durata e la composizione dell'organo di controllo e del revisore sono disciplinati, in

quanto compatibili, dalle norme stabilite in tema di società per azioni.

L'organo di controllo vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo, e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento, consentendo al socio unico Milano Serravalle – Milano Tangenziali S.p.A., a mezzo della sua attività e delle relazioni da medesimo indirizzate alla compagine sociale, l'esercizio di controllo sull'attività sociale.

Infine, per quel che concerne la definizione dettagliata del funzionamento della struttura organizzativa di Milano Serravalle Engineering S.r.l. si rimanda alla normativa aziendale di riferimento ed all'Organigramma Societario che viene allegato al presente documento (cfr. All. 2).

2.3 Il sistema di gestione della qualità e le procedure di gruppo

Al fine di garantire la capacità di erogare prestazioni ingegneristiche conformi ai requisiti contrattuali ed agli obblighi di conformità, la Società si è dotata di un sistema di gestione per la qualità.

La Società ha inoltre sottoposto a certificazione da parte di ente terzo accreditato il proprio Sistema di Gestione, che è risultato conforme ai requisiti previsti dagli standard internazionali applicabili, ovvero la UNI EN ISO 9001:2015 per la Qualità.

Si sottolinea come gli strumenti e le risorse del Sistema di Gestione per la Qualità siano funzionali non solo al perseguimento degli scopi che sono loro propri, ma anche ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 in quanto suscettibili, per loro natura, di ostacolare sia i comportamenti colposi, sia le condotte dolose che caratterizzano la commissione dei reati implicanti la responsabilità amministrativa della società.

Ulteriori adeguamenti potranno derivare dai regolamenti e procedure del Gruppo FNM, quotato in Borsa, per effetto della acquisizione di Milano Serravalle – Milano Tangenziali S.p.A. e, correlativamente, di MSE nonché dalle procedure della Controllante che verranno adottate da MSE.

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

3.1 Premessa

L'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione delle tipologie di reato incluse nel Decreto, è un atto di responsabilità sociale da parte della Società dal quale scaturiscono benefici per tutti gli *stakeholders*: *manager*, dipendenti, creditori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alle sorti dell'impresa.

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

La Società ha, quindi, inteso avviare una serie di attività (di seguito, il "**Progetto**") volte a rendere il proprio modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal Decreto e coerente sia con i principi già radicati nella propria cultura di *governance*, sia con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria.

3.2 Il Progetto di Milano Serravalle Engineering S.r.l. per la definizione del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001

La metodologia scelta per eseguire il Progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

Il Progetto è articolato nelle cinque fasi sinteticamente riassunte nella tabella che segue.

Fase 1	Analisi dei processi e delle attività sensibili. <i>Individuazione e analisi dei processi e delle attività sensibili, delle funzioni coinvolte nei differenti processi aziendali, dei meccanismi di controllo in essere, con particolare attenzione ai controlli preventivi ed altri elementi/attività di compliance.</i>
Fase 2	Gap analysis. <i>Individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 e delle azioni di "rafforzamento" dell'attuale sistema di controllo (processi e procedure).</i>
Fase 3	Action Plan <i>Pianificazione in termini di azioni, funzioni coinvolte e tempi di attuazione delle azioni di rafforzamento del sistema di controllo</i>
Fase 4	Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo. <i>Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento e coerente con le Linee Guida di Confindustria.</i>

Qui di seguito verranno espone le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi del Progetto.

3.2.1 Avvio del Progetto e individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001

L'art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto indica, tra i requisiti del modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal decreto. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili" (di seguito, "processi sensibili" e "attività sensibili").

Obiettivo della Fase uno è stato quello di individuare i processi dell'organizzazione, e tra questi identificare quelli sensibili, attraverso un'analisi prevalentemente documentale della struttura societaria ed organizzativa della Società, svolta al fine di meglio comprendere l'attività della Società. La raccolta della documentazione rilevante e l'analisi della stessa hanno permesso sia l'individuazione dei processi/attività sensibili sia l'identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

A seguire è stata sviluppata un'analisi per ogni processo/attività sensibile con specifica delle funzioni interne ed esterne coinvolte, degli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di reato di cui al D.Lgs. 231/2001.

In questa fase è stata creata, quindi, una mappa delle attività che, in considerazione degli specifici contenuti, potrebbero essere esposte alla potenziale commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001.

Per ogni attività sensibile sono stati rilevati i processi di gestione e gli strumenti di controllo, con particolare attenzione agli elementi di *compliance* e ai controlli preventivi esistenti a presidio delle stesse.

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente si sono presi come riferimento, tra l'altro, i seguenti principi di controllo:

- esistenza di procedure formalizzate;
- tracciabilità e verificabilità *ex post* delle attività e delle decisioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- segregazione dei compiti;
- esistenza di deleghe/procure formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;

Obiettivo della fase due è stata l'analisi comparativa (la c.d. "*gap analysis*") tra il modello organizzativo e di controllo esistente ("*as is*") e un modello astratto di riferimento valutato sulla base del contenuto della disciplina di cui al D.Lgs. 231/2001 ("*to be*").

Attraverso il confronto operato con la *gap analysis* è stato possibile desumere aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente e, sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto, **come obiettivo della fase tre**, un piano di attuazione teso a individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo conforme a quanto disposto dal D.Lgs. 231/2001 e le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno. Tale piano ha specificato le funzioni coinvolte nelle azioni e le tempistiche di realizzazione delle stesse.

L'attuazione di quanto definito nelle precedenti tre fasi è registrata all'interno del documento "Risk Assessment e gap analysis".

La fase 4, che si è conclusa dopo la condivisione del documento con il relativo piano di attuazione con i referenti della società ha permesso la redazione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 sia nella sua parte generale sia nella sua parte speciale.

3.2.2 Definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Scopo della **Fase 5** è stato quello di predisporre il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società, articolato in tutte le sue componenti, secondo le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e le indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria.

La realizzazione della Fase 5 è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia dalle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società.

3.3 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Milano Serravalle Engineering S.r.l.

La costruzione da parte della Società di un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 (di seguito, il “**Modello**”) ha comportato, dunque, una attività di *assessment* del modello organizzativo esistente al fine di renderlo coerente con i principi di controllo introdotti con il D.Lgs. 231/2001 e, conseguentemente, idoneo a prevenire la commissione dei reati richiamati dal decreto stesso.

Il D.Lgs. 231/2001, infatti, attribuisce, unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7 del Decreto, un valore scriminante all'adozione ed efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal decreto.

In particolare, ai sensi del comma 2 dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 un modello di organizzazione e gestione deve rispondere alle seguenti esigenze:

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

Alla luce delle considerazioni che precedono, la Società ha inteso predisporre un Modello che, sulla scorta delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di *governance* ed in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

L'adozione del Modello, ai sensi del citato Decreto, non costituisce un obbligo. La Società ha, comunque, ritenuto tale adozione conforme alle proprie politiche aziendali al fine di:

- istituire e/o rafforzare controlli che consentano alla Società di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione dei reati da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa della Società;
- sensibilizzare, con le medesime finalità, tutti i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società (collaboratori esterni, fornitori, ecc.), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse della Società, di adeguarsi a condotte tali da non comportare il rischio di commissione dei reati;
- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Società anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio).

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che:

i) incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e ii) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001.

La struttura del presente Modello Organizzativo prevede una “Parte Generale” – attinente all'organizzazione societaria nel suo complesso, al progetto per la realizzazione del Modello, all'Organismo di Vigilanza, al sistema disciplinare, alle modalità di formazione e di comunicazione

– e le “Parti Speciali”, che riguardano l'applicazione nel dettaglio dei principi richiamati nella “Parte Generale”, con riferimento alle fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività.

L'articolazione delle stesse “Parti Speciali” consente l'evidenza delle specifiche aree sensibili con riferimento ai reati previsti dal D.Lgs. 231/2001. La struttura del Modello con la previsione di “Parti Speciali” consente il tempestivo aggiornamento, tramite eventuali opportune aggiunte, laddove il Legislatore intendesse inserire ulteriori fattispecie penali rilevanti.

Nell'ambito di ciascuna delle macroaree prese in considerazione sono descritte le attività sensibili alle quali vengono, in seguito, associati gli strumenti di controllo adottati per la prevenzione.

Tali strumenti sono vincolanti per i destinatari del Modello e si sostanziano in obblighi di fare (ilrispetto delle procedure, le segnalazioni agli organismi di controllo) ed in obblighi di non fare (ilrispetto dei divieti), di cui pure viene data espressa contezza.

Le "Parti Speciali" vanno, inoltre, messe in relazione con i principi comportamentali contenuti nelle procedure aziendali e nel Codice Etico e di comportamento che indirizzano i comportamenti dei destinatari nelle varie aree operative, con lo scopo di prevenire comportamenti scorretti o non in linea con le direttive della Società.

Il documento prevede quale parte integrante del Modello ed elemento essenziale del sistema di controllo il Codice Etico, approvato dall'Organo Amministrativo pro-tempore..

Il Codice Etico e di comportamento raccoglie i principi etici e i valori che formano la cultura aziendale e che devono ispirare condotte e comportamenti di coloro che operano nell'interesse della Società sia all'interno sia all'esterno dell'organizzazione aziendale, al fine di prevenire la commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

L'approvazione del Codice Etico e di comportamento crea un *corpus* normativo interno coerente e efficace, con lo scopo di prevenire comportamenti scorretti o non in linea con le direttive della Società e si integra completamente con il Modello della Società.

CAPITOLO 4 – L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. N. 231/2001

4.1 L'Organismo di Vigilanza di Milano Serravalle Engineering S.r.l.

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del Decreto, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

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

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/2001.

Le Linee Guida di Confindustria suggeriscono che si tratti di un organo caratterizzato dai seguenti requisiti:

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

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

Pertanto, le Linee guida Confindustria dispongono che *“nel caso di composizione mista o con soggetti interni dell'Organismo, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'ente, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità”*.

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

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

Il D.Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza.

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

In questo quadro, l'Organismo di Vigilanza (di seguito **“Organismo di Vigilanza”** o **“OdV”**) della Società è un organismo collegiale costituito da tre professionisti individuati in virtù delle competenze professionali maturate e delle caratteristiche personali, quali una spiccata capacità di controllo, indipendenza di giudizio ed integrità morale.

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

L'Organismo di Vigilanza della Società è nominato dal Consiglio di Amministrazione e resta in carica per il periodo stabilito in sede di nomina e comunque fino a quando resta in carica Il Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato ed è rieleggibile.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi

di eleggibilità

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

In particolare, in seguito all'approvazione del Modello o, in caso di nuove nomine, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza dei seguenti motivi di ineleggibilità:

- relazioni di parentela, *coniugio* o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, il Sindaco e i revisori incaricati dalla società di revisione;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale e sull'onorabilità;
- condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- pendenza di un procedimento per l'applicazione di una misura di prevenzione di cui alla Legge 27 dicembre 1956 n. 1423 s.m.i. e alla Legge 31 maggio 1965 n. 575 s.m.i., ovvero pronuncia del decreto di sequestro ex art. 2 *bis* della Legge 575/1965, ovvero decreto di applicazione di una misura di prevenzione, sia essa personale che reale;
- mancanza dei requisiti soggettivi di onorabilità previsti dal D.M. 30 marzo 2000 n. 162 per imembri del Collegio Sindacale di società quotate, adottato ai sensi dell'art. 148, comma 4, del TUF.

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

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

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

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

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

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

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

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quali: l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta cui l'Organismo è tenuto; l'omessa redazione del programma di vigilanza;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), del Decreto – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il cd. "patteggiamento");
- nel caso di membro interno, l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza; in ogni caso qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che lo riguardi (ad es. cessazione rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto del Consiglio di Amministrazione;
- nel caso di membro esterno, gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- il venir meno di anche uno solo dei requisiti di eleggibilità.

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

4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione della Società. L'attività di verifica e di controllo svolta dall'Organismo è, infatti, strettamente funzionale agli obiettivi di efficace attuazione del Modello e non può surrogare o sostituire le funzioni di controllo istituzionali della Società.

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

L'Organismo dispone di autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo, che si estendono a tutti i settori e funzioni della Società, poteri che devono essere esercitati al fine di svolgere efficacemente e tempestivamente le funzioni previste nel Modello e dalle norme di attuazione del medesimo.

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

- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che preveda: la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle scadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali;
- vigilare sul funzionamento del Modello sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;
- svolgere periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo - con frequenza temporale e modalità predeterminata dal Programma delle attività di vigilanza - e controlli a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza ed efficacia del Modello;
- accedere liberamente presso qualsiasi direzione e unità della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/2001, da tutto il personale dipendente. Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'Organismo redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere al Consiglio di Amministrazione;
- richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività di rischio, al Consiglio di Amministrazione, agli organi di controllo, alle società di revisione, ai collaboratori, ai

consulenti ed in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello. L'obbligo di questi ultimi di ottemperare alla richiesta dell'Organismo deve essere inserito nei singoli contratti.

- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;
- verificare il rispetto delle procedure previste dal Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni e procedere secondo quanto disposto nel Modello;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione delle aree sensibili, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione, nonché verso il Sindaco della Società;
- promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. 231/2001 e del Modello, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali, instaurando anche dei controlli sulla frequenza. A questo proposito sarà necessario differenziare il programma prestando particolare attenzione a quanti operano nelle diverse attività sensibili;
- verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- assicurare la conoscenza delle condotte che devono essere segnalate e delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- formulare e sottoporre all'approvazione dell'organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, con assoluta indipendenza. Tale previsione di spesa, che dovrà garantire il pieno e corretto svolgimento della propria attività, deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione. L'Organismo può autonomamente impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, qualora l'impiego di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'Organismo deve informare il Consiglio di Amministrazione nella riunione immediatamente successiva;
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001;
- nell'ambito dell'attività di supervisione dell'applicazione del Modello da parte delle società controllate, è assegnato all'Organismo di Vigilanza della Società la facoltà di acquisire, senza alcuna forma di intermediazione, documentazione e informazioni rilevanti e di effettuare controlli periodici e verifiche mirate sulle singole attività a rischio.

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

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

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposita comunicazione in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

L'obbligo di informazione periodica su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro.

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

Per il dettaglio delle informazioni che periodicamente devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza si rimanda all'allegato "Matrice dei flussi informativi" (allegato n.3)

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

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- Tutti i dipendenti e collaboratori che vengano a conoscenza di notizie relative a comportamenti non in linea con quanto previsto dal Modello e dal Codice Etico e di Comportamento emanati dal Gruppo FNM o dalla Società, hanno l'obbligo di informare l'OdV.
- i *partner*, i consulenti, i collaboratori esterni, per quanto riguarda i rapporti e le attività svolte nei confronti della Società, possono effettuare direttamente all'Organismo di Vigilanza l'eventuale segnalazione delle situazioni in cui ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello;
- al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l'Organismo di Vigilanza provvederà tempestivamente e capillarmente a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse;
- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi;
- le determinazioni in ordine all'esito dell'accertamento devono essere motivate per iscritto.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Inoltre il Gruppo FNM mette a disposizione dei soggetti apicali e dei sottoposti ulteriori canali, indicati al **capitolo 7**, allo scopo di raccogliere le segnalazioni rientranti nel perimetro di applicazione delle norme in materia di *Whistleblowing*.

4.3.1 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 10 anni.

4.3.2 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

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

- su base continuativa, riporta al Consiglio di Amministrazione
- su base periodica almeno annuale, presenta una relazione al Consiglio di Amministrazione, in presenza del Sindaco della Società.

Gli incontri con gli organi societari e con il Consiglio di Amministrazione cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

L'Organismo di Vigilanza predispone:

- i) con cadenza almeno annuale, una relazione informativa e riepilogativa, relativa all'attività svolta, ed un piano delle attività previste per l'anno successivo da presentare al Consiglio di Amministrazione e al Sindaco della Società;
- ii) immediatamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, etc.) ed in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, da presentare al Consiglio di Amministrazione.

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

- eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure previste dal Modello o adottate in attuazione o alla luce del Modello;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al Modello;
- una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche.

CAPITOLO 5 - SISTEMA DISCIPLINARE

L'art. 6, comma 2, lett. e), e l'art. 7, comma 4, lett. b), del D.Lgs. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso e coerente con le previsioni del CCNL di riferimento.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

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

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

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

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

Il rispetto, dunque, delle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice etico e di comportamento trova la sua effettività con la previsione di un adeguato sistema disciplinare. A tal fine, la Società ha elaborato un "Codice disciplinare/sanzionatorio" procedendo a rendere omogenee e uniformi, sul piano sanzionatorio, le violazioni delle disposizioni del Modello e del Codice etico e di comportamento.

CAPITOLO 6 - IL CODICE ETICO

6.1 Relazione tra il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e il Codice Etico

Elemento essenziale del sistema di controllo preventivo è l'adozione e l'attuazione dei principi etici ritenuti rilevanti per la prevenzione dei comportamenti illeciti, anche ai sensi del Decreto.

MSE ha pertanto adottato il Codice Etico e di Comportamento del Gruppo FNM.

Il Modello e il Codice Etico e di Comportamento sono strettamente correlati e devono intendersi quale espressione di un unico corpo di norme adottate dalla Società al fine di promuovere gli alti principi morali, di correttezza, onestà e trasparenza in cui MSE crede e a cui intende uniformare la propria attività.

6.2 Finalità del Codice Etico

Il Codice Etico e di Comportamento esprime il “contratto sociale ideale” delle società Gruppo con i propri *stakeholder* (portatori di interessi) e definisce i criteri etici adottati nel bilanciamento delle aspettative e degli interessi dei vari portatori di interesse. Esso è l'insieme dei diritti, doveri e delle responsabilità dell'organizzazione nei confronti dei suoi interlocutori; contiene altresì principi e linee guida di comportamento su eventuali aree a rischio etico.

6.3 Struttura del Codice Etico

Il Codice Etico e di Comportamento adottato dalla Società è così strutturato:

- Sistema dei Valori
- Missione Aziendale
- Destinatari
- Criteri di condotta per la gestione aziendale
- Criteri di condotta nei rapporti con i terzi
- Vigilanza sull'applicazione del Codice Etico e sanzioni.

CAPITOLO 7 - PROCEDURA WHISTLEBLOWING DI GRUPPO

Oltre ai flussi informativi previsti al **paragrafo 4.3**, la Società adotta ulteriori canali dedicati alla segnalazione delle suddette violazioni, che assicura la riservatezza sull'identità del Segnalante, in coerenza con quanto introdotto dal D. Lgs. 24/2023 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

Le Segnalazioni possono essere effettuate attraverso uno dei seguenti canali:

- 1) Piattaforma WB *Confidential*, anche in modo anonimo, accessibile a tutti i destinatari tramite link al sito web (<https://segnalazioni.fnmgroup.it>);
- 2) posta ordinaria all'indirizzo della società all'attenzione del relativo Organismo di Vigilanza (ovvero all'attenzione del Comitato Segnalazioni ove la stessa Segnalazione sia di sua competenza);
- 3) sistema di messaggistica vocale, chiamando il numero 02 88 894 894;
- 4) incontro diretto su richiesta effettuata attraverso i canali di cui ai punti 1), 2) e 3);

La Società ha adottato la procedura di Gruppo che fornisce indicazioni con riguardo a:

- i soggetti abilitati ad effettuare le segnalazioni;
- l'oggetto e i contenuti della segnalazione;
- i soggetti responsabili dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni e le funzioni aziendali coinvolte;
- i canali di comunicazione e le modalità per lo svolgimento delle procedure di whistleblowing;
- i procedimenti da attivare successivamente alla segnalazione;
- le forme di tutela riconosciute ai soggetti segnalanti.

La Società si impegna ad applicare tutte le misure indicate nella procedura necessarie a garantire la riservatezza, nelle diverse fasi di gestione della segnalazione, dell'identità del soggetto segnalante.

MSE si impegna inoltre a tutelare il soggetto segnalante qualora subisca misure discriminatorie o ritorsive (es. sanzioni, demansionamento, licenziamento, trasferimento o di altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro) per motivi collegati alla segnalazione.

CAPITOLO 8 - PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Al fine di un'efficace attuazione del Modello e del Codice Etico e di Comportamento, Milano Serravalle Engineering S.r.l. assicura una corretta divulgazione dei contenuti dei documenti componenti il Modello.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata ed integrata dall'OdV, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di «promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei contenuti del Modello» e di «promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del Decreto 231, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali».

L'attività di comunicazione e formazione, diversificata a seconda dei Destinatari cui essa si rivolge, è improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza delle norme etiche e delle disposizioni interne.

Gli aggiornamenti e gli eventuali adeguamenti del Modello sono predisposti di concerto con l'OdV e diffusi ai Destinatari mediante apposite comunicazioni.

L'adozione del presente Modello – in linea con quanto è avvenuto con il Codice Etico e di Comportamento - viene comunicata a tutti i Destinatari e la documentazione è resa disponibile. Viene assicurata la tracciabilità dell'informativa interna e la relativa documentazione è messa agli atti di Milano Serravalle Engineering S.r.l.

8.1 *Destinatari del Modello*

“Destinatari” del presente Modello - cioè l'insieme dei soggetti che sono tenuti al rispetto delle regole e dei principi ivi previsti – sono, quindi, tutti coloro che, a qualunque titolo, operano per conto o nell'interesse di Milano Serravalle S.r.l.:

- soci.
- componenti degli Organi Sociali.
- qualsiasi altro Soggetto Apicale (per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione).
- dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo (a tempo indeterminato, a termine, a tempo parziale, interinali, in prova o in stage).
- partner, consulenti, professionisti e fornitori di beni e servizi.
- ogni altra controparte che intrattenga con la Società rapporti contrattualmente regolati.

Tutti coloro che svolgono attività identificate come a rischio-reato devono essere opportunamente formati e informati in relazione ai contenuti della normativa e del presente Modello.

8.2 *Diffusione del Modello*

Ogni Destinatario è tenuto a:

- Conoscere i contenuti del Modello.
- Conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività.
- Rispettarne i principi.
- Contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso ai soggetti a ciò deputati, anche attraverso sistemi di whistleblowing.

8.3 *Formazione*

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere i contenuti delle prescrizioni del Decreto 231 e del Modello, è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, delle responsabilità assegnate e del livello di rischio dell'area in cui operano.

L'attività formativa può essere erogata attraverso le seguenti modalità:

- sessioni in aula: con incontri dedicati oppure mediante l'introduzione di moduli specifici nell'ambito di altre sessioni formative, a seconda dei contenuti e dei destinatari di queste ultime, con questionari di verifica del grado di apprendimento.
- e-learning: attraverso un modulo relativo alla parte generale per tutti i dipendenti, con esercitazioni intermedie e test di verifica di apprendimento.

I contenuti degli interventi formativi vengono aggiornati in relazione ad eventuali interventi di aggiornamento/implementazione del Modello.

La partecipazione agli interventi formativi è obbligatoria.

L'OdV, per il tramite delle preposte funzioni, raccoglie e archivia le evidenze/attestazioni relative all'effettiva partecipazione a detti interventi formativi.

CAPITOLO 9 - AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto 231, il compito di curare l'aggiornamento del Modello spetta all'OdV.

A tal fine l'OdV, anche avvalendosi del supporto delle funzioni aziendali preposte al monitoraggio delle innovazioni normative, delle modifiche organizzative e attinenti alle tipologie di attività svolte dalla società – e in particolare dei relativi flussi informativi a tali fini con continuità assicurati in favore dell'Organismo – identifica e segnala al Consiglio di Amministrazione l'esigenza di procedere all'aggiornamento del Modello, fornendo altresì indicazioni in merito alle modalità secondo cui procedere alla realizzazione dei relativi interventi.

Il Consiglio di Amministrazione valuta l'esigenza di aggiornamento del Modello segnalata dall'OdV e, sentito il Collegio Sindacale, delibera in merito all'aggiornamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti e significative innovazioni nell'interpretazione delle disposizioni in materia; identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa, modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- emanazione e modifica di linee guida da parte dell'Associazione di categoria di riferimento comunicate al Ministero della Giustizia a norma dell'art. 6 del Decreto 231 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201.
- commissione dei reati (e degli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello.
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

A seguito di tali valutazioni, il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e identifica le funzioni aziendali o i consulenti esterni deputati alla realizzazione e attuazione dei predetti interventi di aggiornamento determinando le correlate modalità operative e l'avvio di un apposito progetto di revisione.

Le funzioni incaricate realizzano gli interventi deliberati secondo le istruzioni ricevute e, previa informativa all'OdV, sottopongono all'approvazione del Consiglio di Amministrazione le proposte di aggiornamento del Modello scaturenti dagli esiti del relativo progetto.

Il Consiglio di Amministrazione approva la nuova versione del Modello e identifica i soggetti deputati ad assicurare l'informativa interna e la diffusione ai destinatari.