

MILANO RISTORAZIONE S.P.A.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001

Approvato dal Consiglio di Amministrazione il 29/05/2025

Edizione	Causale	Data	Firma
08	Modifica della struttura del Modello 231 (da impostazione per categorie di reato presupposto ad impostazione per processi). Revisione complessiva su tutte le categorie di reato presupposto del D.lgs. 231/2001, con focus sull'aggiornamento normativo relativamente ai reati novellati dalla L. 93/2023, L.137/2023, L.206/2023, L.6/2024, D.L. 19/2024, L.90/2024, D.lgs. 87/2024, D.L. 92/2024, L. 114/2024, D.lgs. 141/2024, L.143/2024, L. 145/2024, L.166/2024 Decreto Legge n. 48 dell'11 Aprile 2025	29/05/2025	Presidente del Consiglio di Amministrazione
07	Aggiornamento normativo relativamente ai reati introdotti dal D.lgs. 156/2022, D.lgs. 150/2022, D.lgs., 19/2023, D.L. 20/2023; Aggiornamento delle funzioni aziendali secondo il nuovo organigramma; Aggiornamento del paragrafo 5.1.2 relativo alle segnalazioni relative al Whistleblowing.	18.07.2023	Presidente del Consiglio di Amministrazione
06	Aggiornamento normativo relativamente ai reati introdotti dal D.lgs. 184/2021, dal D.lgs. n. 195/2021, dalla Legge n. 238/2021, dalla Legge n. 22/2022; Aggiornamento delle funzioni aziendali secondo il nuovo organigramma. Modifica della struttura del documento. Aggiornamento attività sensibili, presidi e protocolli	26.10.2022	Presidente del Consiglio di Amministrazione
05	Aggiornamento riguardante inserimento di nuovi reati presupposto Cap. 2 - Adeguamento nuovo Statuto Milano Ristorazione	06.11.2020	Presidente del Consiglio di Amministrazione
04	Aggiornamento riguardante Flussi informativi verso ODV, Whistleblowing, Rapporti tra ODV e RPCT, inserimento di nuovi reati presupposto.	07.05.2018	Amministratore Unico
03	Aggiornamento	15.03.2016	Amministratore Unico
02	Adeguamento al nuovo Statuto della Società approvato in data 21.05.2014	23.02.2015	Amministratore Unico
01	Approvazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/01 da parte del Consiglio di Amministrazione	13.02.2014	-----

Indice

1.	DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	6
1.1.	Introduzione.....	6
1.2.	Le sanzioni	6
1.3.	Vicende modificative dell'Ente	7
1.4.	Le fattispecie di reato	7
1.5.	Criteri oggettivi e soggettivi di imputazione della responsabilità	18
1.6.	L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale comportamento doveroso della società al fine di prevenire, per quanto possibile, il compimento dei reati previsti dal Decreto.....	20
1.7.	Le Linee Guida elaborate da Confindustria	21
1.8.	La legge Anti-Corruzione e la normativa sulla Trasparenza	21
2.	DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ	23
2.1	Milano Ristorazione	23
2.2	Modello di governance di Milano Ristorazione	24
3.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI MILANO RISTORAZIONE S.P.A.	24
3.1.	Finalità e struttura del Modello	24
3.2.	I Destinatari del Modello	25
3.3	Metodologia di aggiornamento del Modello 231.....	25
3.3.1.	La mappatura delle Aree a rischio	25
3.4.	L'analisi del Sistema dei Controlli Preventivi e delle modalità di gestione dei rischi	26
3.3	La struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	27
4.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001.....	27
4.1	Individuazione dell'Organismo di Vigilanza.....	27
4.2	Istituzione, nomina e sostituzione dell'OdV	28
4.3	Risorse economiche assegnate all'Organismo di Vigilanza	29
4.4	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	29
4.5	Funzioni dell'OdV: Reporting nei confronti degli organi societari	31
4.6	Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	33
4.6.1	Flussi informativi periodici e Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza	33
4.7	Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari.....	34
4.8	Rapporti tra l'Organismo di Vigilanza e il Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.....	34
4.9	Destinatario delle segnalazioni ex D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24.....	35
5.	SEGNALAZIONI - WHISTLEBLOWING	35
6.	PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	36
6.1	Dipendenti	36
6.2	Componenti degli organi sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza della Società.....	37
6.3	Informativa ai destinatari Terzi	37

<u>7.</u>	<u>SISTEMA DISCIPLINARE</u>	<u>37</u>
7.1	Principi generali.....	37
7.2	Soggetti	38
7.3	Sanzioni nei confronti di operai, impiegati e quadri	38
7.4	Misure nei confronti dei dirigenti.....	40
7.5	Misure nei confronti di Amministratori e Sindaci.....	40
7.6	Misure nei confronti di consulenti e di collaboratori esterni	41
7.7	Sanzioni nei confronti di collaboratori e soggetti esterni operanti su mandato della Società	41
7.8	Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	41
7.9	Misure in applicazione della disciplina del Whistleblowing.....	41
8.	IL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO(RINVIO)	42
9.	ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	42
9.1	Verifiche e controlli sul Modello	42
9.2	Aggiornamento e adeguamento	43

PARTE GENERALE

1. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1. Introduzione

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”* (di seguito, il “Decreto”), ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa, imperniata su una matrice penalistica, a carico dei Soggetti di cui all'art. 1 co.1 e 2 del Decreto, ovvero Enti con personalità giuridica, Società ed associazioni anche prive di personalità giuridica.

È lo stesso Legislatore che nel *corpus legis* delimita il perimetro della responsabilità medesima, indicando:

- all'art. 1 co.3 i Soggetti non destinatari della normativa, ovvero lo Stato, gli Enti pubblici territoriali, Enti pubblici non economici nonché gli Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale;
- all'art. 5 i criteri di imputazione oggettiva e soggettiva.

Invero, l'Ente può essere ritenuto responsabile ai sensi del Decreto qualora un *Soggetto Apicale* o *Sottoposto*, commetta una delle fattispecie di reato annoverate nel Decreto medesimo, nell'*interesse o a vantaggio* dell'Ente.

Ai sensi dell'art. 5 comma 2 del D.lgs. 231/2001 la Società non risponde se gli Apicali o i Sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Per il dettaglio circa i criteri di imputazione oggettiva e soggettiva (cd. Presupposti della responsabilità amministrativa degli Enti) si rimanda al par. 1.5 e ss. della presente Parte Generale.

Infine, si evidenzia che la responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero nelle ipotesi previste dal Codice penale agli artt. 7, 8, 9 e 10 e a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

1.2. Le sanzioni

Le sanzioni previste a carico dell'Ente possono consistere in:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi;
- confisca del profitto del Reato;
- pubblicazione della sentenza.

La responsabilità prevista dal suddetto Decreto si configura anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato medesimo.

Si rileva inoltre che le fattispecie incriminatrici previste dal Decreto, quand'anche integrate solo allo stadio del tentativo, generano, per l'Ente, la responsabilità prevista dal Decreto. In

particolare, l'art. 26, co. 1 del Decreto, stabilisce che, nei casi di realizzazione nella forma di tentativo dei delitti indicati, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre ne è esclusa l'irrogazione nei casi in cui l'Ente, ai sensi dell'articolo 26 *"impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento"*.

Quanto alla tipologia di reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti, nel corso degli anni l'elenco dei Reati si è notevolmente esteso fino a ricomprendere gran parte delle fattispecie illecite riconducibili all'attività d'impresa.

1.3. Vicende modificative dell'Ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'Ente anche in relazione alle vicende modificative dello stesso quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, co. 1, del Decreto, l'Ente risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria con il proprio patrimonio o con il fondo comune.

In caso di trasformazione, l'art. 28 del Decreto prevede che resta ferma la responsabilità dell'Ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'Ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione (art. 29).

L'art. 30 del Decreto prevede che, nel caso di scissione parziale, l'Ente scisso rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo Ente.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

In ipotesi di cessione e di conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria.

Invero, il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- i. è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- ii. la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

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

1.4. Le fattispecie di reato

Di seguito, si riporta l'elenco dei reati che costituiscono il presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del Decreto.

Con riferimento alle attività svolte da Milano Ristorazione S.p.A. (nel prosieguo anche “Milano Ristorazione” o “la Società”), occorre segnalare che i reati presi in considerazione nella parte speciale del Modello sono unicamente quelli che, a seguito dell’attività di valutazione del rischio, hanno mostrato presupposti sufficienti al rischio di commissione.

Art. 24 Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un Ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (modificato da ultimo dalla L. n. 137 del 9 ottobre 2023 e dalla L. n.114 del 9 agosto 2024)

- Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.) [articolo modificato da D.L. n.13 del 25 febbraio 2022]
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.) [articolo modificato dal D.lgs. n.75 del 14 luglio 2020 e dal D.L. n.13 del 25 febbraio 2022]
- Truffa in danno dello Stato o di altro Ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, comma 2, n.1, c.p.) [articolo modificato dal D. Lgs n.75 del 14 luglio 2020]
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640- bis c.p.) [articolo modificato dal D.L. n.13 del 25 febbraio 2022 e con Decreto-legge n. 48 dell’11 Aprile 2025]
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 640- ter c.p.) [articolo modificato dal D.lgs. n.184 del 8 novembre 2021]
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.) [articolo aggiunto dal D.lgs. n. 75/2020 e modificato dal D.lgs. n.184 del 8 novembre 2021]
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898) [articolo aggiunto dal D.lgs. n. 75/2020]
- Turbata libertà degli incanti (Art. 353 c.p.) [articolo introdotto dalla L. n. 137/2023 del 9 ottobre 2023]
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (Art. 353 bis c.p.) [articolo introdotto dalla L. n.137 del 9 ottobre 2023]

Art. 24-bis Delitti informatici e trattamento illecito di dati (aggiunto dalla L. n. 48/2008 del 18 marzo 2021; modificato da ultimo dalla L. n. 238/2021 del 23 dicembre 2021 e dalla L. 90/2024 del 17 luglio 2024)

- Documenti informatici (art. 491-bis c.p.)
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 90/2024 del 17 luglio 2024]
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all’accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 90/2024 del 17 luglio 2024]
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p., modificato dalla L. n 90/2024) [articolo modificato dalla L. n. 90/2024 del 17 luglio 2024]
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 90/2024 del 17 luglio 2024]]

- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 90/2024 del 17 luglio 2024]
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici e telematici (art. 635- bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 90/2024 del 17 luglio 2024]
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici pubblici o di interesse pubblico (art. 635-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 90/2024 del 17 luglio 2024]
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 90/2024 del 17 luglio 2024]
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (Art. 635-quater.1 c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 90/2024 del 17 luglio 2024]
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)
- Estorsione (Art. 629, comma 3, c.p.) [articolo introdotto dalla L. n. 90/2024 del 17 luglio 2024]

Art. 24-ter Delitti di criminalità organizzata (aggiunto dalla L. n. 94/2009 del 15 luglio 2009 e modificato dalla L. 69/2015 del 27 maggio 2015)

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 236/2016 dell'11 dicembre 2016]
- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015 del 27 maggio 2015]
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.) [così sostituito dall'art. 1, comma 1, L. 17 aprile 2014, n. 62, a decorrere dal 18 aprile 2014, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2, comma 1 della medesima L. 62/2014]
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309) [comma 7-bis aggiunto dal D.lgs. n. 202/2016] Aggiornato alla data del 30 luglio 2020 (ultimo provvedimento inserito: Decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75)
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91)
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)

Art. 25 Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (modificato da ultimo dalla L. 112/2024 del 8 agosto 2024 e dalla L. 114/2024 del 9 agosto 2024)

- Peculato (art. 314, c.1, c.p.)

- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)
- Concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015 del 27 maggio 2015]
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [articolo modificato L. n. 3/2019 del 9 gennaio 2019]
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015 del 27 maggio 2015]
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015 del 27 maggio 2015]
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015 del 27 maggio 2015]
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 112/2024 dell'8 agosto 2024]
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 114/2024 del 9 agosto 2024]

Art. 25-bis Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (aggiunto dal D.lgs. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001 del 23 novembre 2001 e modificato da ultimo dalla L. n. 99/2009 del 23 luglio 2009 e dal D.lgs. n. 125/2016 del 21 giugno del 2016)

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.) Aggiornato alla data del 30 luglio 2020 (ultimo provvedimento inserito: Decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75)
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

Art. 25-bis.1 Delitti contro l'industria e il commercio (aggiunto dalla L. n. 99/2009 del 23 luglio 2009)

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.)
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 206/2023 del 27 dicembre 2023]
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

Art. 25-ter Reati societari (aggiunto dal D.lgs. n. 61/2002; modificato da ultimo dal D.lgs. n. 38/2017 del 15 marzo 2017 e dal D.lgs. n. 19/2023 del 2 marzo 2023)

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015 del 27 maggio 2015]
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015 del 27 maggio 2015]
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [aggiunto dalla L. n. 262/2005]
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 3/2019 del 9 gennaio 2019]
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 3/2019 del 9 gennaio 2019]
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.)
- False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D. Lgs 19/2023) [aggiunto dal D.lgs. n. 19/2023 del 2 marzo 2023]

Art. 25-quater Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali (aggiunto dalla L. n. 7/2003 del 14 gennaio 2003)

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.)

- Circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270-bis.1 c.p.) [Articolo introdotto dal D.lgs. n. 21/2018]
- Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270- quater c.p.)
- Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270- quater.1) [inserito dal D.L. n. 7/2015, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 43/2015]
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.)
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270-quinquies.1 c.p.) Aggiornato alla data del 30 luglio 2020 (ultimo provvedimento inserito: Decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75)
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-quinquies.2 c.p.)
- Detenzione di materiale con finalità di terrorismo (art. 270-quinquies.2 3.p.) [inserito dal Decreto Legge n. 48 dell'11 Aprile 2025]
-
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.)
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280-ter c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.)
- Sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.) [introdotto dal D.lgs. 21/2018]
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1)
- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2)
- Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3)
- Fabbricazione o detenzione di materie esplodenti (art. 435 c.p.) [inserito e modificato dal Decreto Legge n. 48 dell'11 Aprile 2025]
- Pentimento operoso (D.lgs. n. 625/1979, art. 5)
- Finanziamento al terrorismo (Art. 2 Convenzione di New York del 9 dicembre 1999)

Art. 25- quater.1 Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (aggiunto dalla L. n. 7/2006 del 9 gennaio 2006)

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.)

Art. 25- quinquies Delitti contro la personalità individuale (aggiunto dalla L. n. 228/2003 dell'11 agosto 2003 e modificato da ultimo dalla L. n. 199/2016 del 29 ottobre 2016 e dalla L. n. 238/2021 del 23 dicembre 2021)

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)

- Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater) [articolo modificato dalla L. n. 238/2021 del 23 dicembre 2021]
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38]
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
- Tratta di persone (art. 601 c.p.) [modificato dal D.lgs. 21/2018 del 1° marzo 2018]
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 238/2021 del 23 dicembre 2021]

Art. 25-sexies Reati di abuso di mercato (aggiunto dalla L. n. 62/2005 del 18 aprile 2005 e modificato dalla L. n. 238/2021 del 23 dicembre 2021)

- Manipolazione del mercato (art. 185 D.lgs. n. 58/1998) [modificato dal D.lgs. 107/2018 del 10 agosto 2018 e dalla Legge n. 238/2021 del 23 dicembre 2021]
- Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.lgs. n. 58/1998) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021 del 23 dicembre 2021]

Art. 187-quinquies TUF Altre fattispecie in materia di abusi di mercato

- Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (Art. 14 Reg. UE n. 596/2014)
- Divieto di manipolazione del mercato (Art. 15 Reg. UE n. 596/2014)

Art. 25-septies Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (aggiunto dalla L. n. 123/2007 del 3 agosto 2007; modificato L. n. 3/2018 dell'11 gennaio 2018)

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)

Art. 25-octies Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (aggiunto dal D.lgs. n. 231/2007 del 21 novembre 2007; modificato da ultimo dalla L. n. 186/2014 del 15 dicembre 2014 e dal D.lgs. n. 195/2021 dell'8 novembre 2021)

- Ricettazione (art. 648 c.p.) [articolo modificato dal D.lgs. 195/2021 dell'8 novembre 2021]
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.) [articolo modificato dal D.lgs. 195/2021 dell'8 novembre 2021]
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.) [articolo modificato dal D.lgs. 195/2021 dell'8 novembre 2021]
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.) [articolo modificato dal D.lgs. 195/2021 dell'8 novembre 2021]

Art. 25-octies.1 Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.lgs. 184/2021 dell'8 novembre 2023 e modificato da ultimo dalla L. n. 56/2024 del 29 aprile 2024 e dalla L. n. 166/2024 del 14 novembre 2024]

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.)
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.)
- Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.)
- Trasferimento fraudolento di valori (Art. 512-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 56/2024 del 29 aprile 2024]

Art. 25-novies Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (aggiunto dalla L. n. 99/2009 del 23 luglio 2009; modificato dalla L. n. 93/2023 del 14 luglio 2023)

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, L. n.633/1941 comma 1 lett. a) bis)
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, L. n.633/1941 comma 3)
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis L. n.633/1941 comma 1)
Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis L. n.633/1941 comma 2)
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter L. n.633/1941) [articolo modificato dalla L. n. 93/2023 del 14 luglio 2023]
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies L. n.633/1941)
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies L. n.633/1941)

Art. 25-decies Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (aggiunto dalla L. n. 116/2009 del 3 agosto 2009)

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

Art. 25- undecies Reati ambientali (aggiunto dal D.lgs. n. 121/2011, modificato da ultimo dal D.lgs. n. 21/2018 del 1° marzo 2018 e dalla L. n. 137/2023 del 9 ottobre 2023)

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.) Aggiornato alla data del 30 luglio 2020 (ultimo provvedimento inserito: Decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75)
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)
- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6)
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.lgs. n.152/2006, art. 137)
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.lgs. n.152/2006, art. 256)
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D.lgs. n. 152/2006, art. 257)
- Traffico illecito di rifiuti (D.lgs. n.152/2006, art. 259)
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.lgs. n.152/2006, art. 258)
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.) [introdotto dal D.lgs. n. 21/2018 del 1° marzo 2018]
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D.lgs. n.152/2006, art. 260-bis)
- Sanzioni (D.lgs. n. 152/2006, art. 279)
- Inquinamento doloso provocato da navi (D.lgs. n.202/2007, art. 8)
- Inquinamento colposo provocato da navi (D.lgs. n.202/2007, art. 9)
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3)

Art. 25- duodecies Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (aggiunto dal D.lgs. n. 109/2012 del 16 luglio 2012, modificato dalla L. n. 161/2017 del 17 ottobre 2017)

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter e comma 5, D.lgs. n. 286/1998)
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12-bis, D.lgs. n. 286/1998)

Art. 25- terdecies Razzismo e xenofobia (aggiunto dalla L. n. 167/2017 del 20 novembre 2017, modificato dal D.lgs. n. 21/2018 del 1° marzo 2018)

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.) [aggiunto dal D.lgs. n. 21/2018 del 1° marzo 2018]

Art. 25- quaterdecis Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (aggiunto dalla L. n. 39/2019 del 3 maggio 2019)

- Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989)
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989)

Art. 25- quinquedecies Reati Tributari (aggiunto dalla L. n. 157/2019 del 19 dicembre 2019, modificato dal D.lgs. n. 75/2020 del 14 luglio 2020)

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, comma 1 D.lgs. n. 74/2000)
- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti che determini un passivo fittizio inferiore a 100.000 euro (Art. 2, comma 2-bis, d.lgs. n. 74/2000)
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.lgs. n. 74/2000)
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti per importi uguali o superiori a 100.000 euro (art. 8, comma 1, D.lgs. n. 74/2000)
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti per importi inferiori a 100.000 euro (Art. 8, comma 2-bis, d.lgs. n. 74/2000)
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.lgs. n. 74/2000) Aggiornato alla data del 30 luglio 2020 (ultimo provvedimento inserito: Decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75)
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.lgs. n. 74/2000)
- Dichiarazione infedele (art. 4 D.lgs. n. 74/2000) [articolo aggiunto dal D.lgs. n. 75/2020 del 14 luglio 2020]
- Omessa dichiarazione (art. 5 D.lgs. n. 74/2000) [articolo aggiunto dal D.lgs. n. 75/2020 del 14 luglio 2020]
- Indebita compensazione (art. 10-quater D.lgs. n. 74/2000) [articolo aggiunto dal D.lgs. n. 75/2020 del 14 luglio 2020 e modificato dal D.lgs. n.87/2024 del 14 giugno 2024]

Art. 25- sexiesdecies Contrabbando (aggiunto dal D.lgs. n. 75/2020 del 14 luglio 2020 e modificato dal D.lgs. n. 141/2024 del 4 ottobre 2024)]

- Contrabbando per omessa dichiarazione (Art. 78 D.lgs. n. 141/2024)
- Contrabbando per dichiarazione infedele (Art. 79 D.lgs. n. 141/2024)

- Contrabbando nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confine (Art. 80 D.lgs. n. 141/2024)
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con riduzione totale o parziale dei diritti (Art. 81 D.lgs. n. 141/2024)
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (Art. 82 D.lgs. n. 141/2024)
- Contrabbando nell'esportazione temporanea e nei regimi di uso particolare e di perfezionamento (Art. 83 D.lgs. n. 141/2024)
- Contrabbando di tabacchi lavorati (Art. 84 D.lgs. n. 141/2024)
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati (Art. 85 D.lgs. n. 141/2024)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati (Art. 86 D.lgs. n. 141/2024)
- Equiparazione del delitto tentato a quello consumato (Art. 87 D.lgs. n. 141/2024)
- Circostanze aggravanti del contrabbando (Art. 88 D.lgs. n. 141/2024)
- Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui prodotti energetici (Art. 40 D.lgs. n. 504/1995)
- Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi lavorati (Art. 40-bis D.lgs. n. 504/1995)
- Fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche (Art. 41 D.lgs. n. 504/1995)
- Associazione a scopo di fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche (Art. 42 D.lgs. n. 504/1995)
- Sottrazione all'accertamento ed al pagamento dell'accisa sull'alcole e sulle bevande alcoliche (Art. 43 D.lgs. n. 504/1995)
- Circostanze aggravanti (Art. 45 D.lgs. n. 504/1995)
- Alterazione di congegni, impronte e contrassegni (Art. 46 D.lgs. n. 504/1995)

Art. 25-septiesdecies Delitti contro il patrimonio culturale (aggiunto dalla L. 22/2022 del 9 marzo 2022 e modificato dalla L. 6/2024 del 22 gennaio 2024):

- Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.);
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.);
- Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.);
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.);
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.);
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.);
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.);
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.) articolo modificato dalla L. n. 6/2024 del 22 gennaio 2024];
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.).

Art. 25-duodevicies Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (aggiunto dalla L. 22/2022 del 9 marzo 2022):

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.);
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.).

Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]

- Impiego Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.)
- Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.)
- Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

L. n. 146/2006 Reati transnazionali [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale] Aggiornato alla data del 30 luglio 2020 (ultimo provvedimento inserito: Decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75)

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
- Associazione per delinquere, nell'ipotesi in cui assuma i caratteri transnazionali di cui all'art. 3 della Legge n. 146/06 (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso, nell'ipotesi in cui assuma i caratteri transnazionali di cui all'art. 3 della Legge n. 146/06 (art. 416-bis c.p.)

1.5. Criteri oggettivi e soggettivi di imputazione della responsabilità

Con riferimento ai criteri di imputazione oggettiva, ovvero la commissione del reato nell'*interesse o a vantaggio* dell'Ente, la dottrina e la giurisprudenza maggioritaria di merito e di legittimità sono concordi nel ritenere che i due concetti sono alternativi tra loro.

In particolare, l'interesse avrebbe un connotato soggettivo ed esprime una valutazione teleologica del reato, da valutarsi *ex ante*, il vantaggio, invece, avrebbe una connotazione oggettiva da valutarsi *ex post*, in relazione agli effetti concretamente derivati dalla fattispecie di reato.

Con riguardo ai reati colposi in materia di salute e sicurezza l'interesse o vantaggio dell'Ente potrebbero ravvisarsi nel risparmio di costi per la sicurezza, ovvero nel potenziamento della

velocità di esecuzione delle prestazioni o nell'incremento della produttività, a discapito dell'adozione di presidi antinfortunistici.

Con riferimento ai criteri di imputazione soggettiva, l'art.5 del Decreto identifica come:

- Soggetti Apicali le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso;
- Soggetti Sottoposti, le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza degli Apicali.

A tal proposito giova evidenziare che non è necessario che i soggetti sottoposti intrattengano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere come specificato dalla Circolare Assonime n. 68 del 19 novembre 2002 *“quei prestatori di lavoro che, pur non essendo dipendenti dell'Ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'Ente medesimo; si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint ventures, ai cd. Parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori”*.

Infine, si evidenzia che la distinzione circa l'autore del reato è di pregna rilevanza ai fini processuali ed ai fini della forza esimente del Modello 231. Invero, qualora il soggetto agente fosse un soggetto apicale, l'Ente dovrebbe dimostrare che: i) l'Ente ha adottato ed efficacemente attuato un Modello 231 idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi, ii) ha nominato un Organismo di Vigilanza dotato di poteri autonomi, che ha adeguatamente svolto le funzioni allo stesso demandate, iii) il reo ha eluso fraudolentemente il Modello 231.

Qualora il reo fosse un soggetto sottoposto, l'Ente dovrebbe solo dimostrare che ha adottato ed efficacemente attuato un Modello 231 idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

1.5.1 Il concorso di persone nel reato

L'istituto del concorso di persone nel reato prevede che quando più persone concorrono nel medesimo illecito, ciascuna di esse soggiace alla pena per questo stabilita (art. 110 c.p. ss.).

Tale previsione assume rilevanza, nell'ambito della responsabilità degli Enti disciplinata dal Decreto, soprattutto qualora venga in rilievo un reato presupposto c.d. “proprio”, ossia quella tipologia di illecito in cui il soggetto attivo del reato ricopre necessariamente una determinata qualifica (es. Pubblico Ufficiale nei reati contro la Pubblica Amministrazione).

È il caso, ad esempio, dei reati di corruzione previsti dagli artt. 317 ss. del c.p. e, altresì, reati presupposto ai sensi dell'art. 25 del Decreto, la cui disciplina concorsuale prevede che, qualora tali illeciti vengano commessi in concorso da parte di due o più soggetti, tra cui uno privato ed uno che ricopre la qualifica di Pubblico Ufficiale, entrambi risponderanno degli illeciti corruttivi, ancorché il soggetto privato non ricopra alcuna carica pubblica.

Il dispositivo dell'art. 321 c.p., infatti, richiamato dall'Art. 25 del Decreto, prevede che rispondano dei reati di corruzione anche i soggetti attivi privati che hanno dato, promesso, offerto denaro o altre utilità a Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio al fine di ottenere indebiti vantaggi.

1.6. L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale comportamento doveroso della società al fine di prevenire, per quanto possibile, il compimento dei reati previsti dal Decreto

L'articolo 6 del Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto qualora l'Ente dimostri:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato a un organismo interno, dotato di autonomi poteri d'iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e di gestione;
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

La responsabilità stabilita dalla norma è, pertanto, ricondotta alla c.d. «colpa di organizzazione», ossia alla mancata adozione o al mancato rispetto di opportuni standard di controllo attinenti all'organizzazione e all'attività della medesima.

Il Decreto prevede, inoltre, che i modelli di cui alla lettera a), debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie dell'azienda idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Lo stesso art. 6 al successivo co. 2-bis (con il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 da parte dello Stato italiano mediante l'emissione del D.lgs. 24/2023), prevede la predisposizione di canali di segnalazione interna (c.d. *Whistleblowing*), il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del co. 2, lettera e (per maggiori dettagli in merito al sistema di *Whistleblowing* adottato dalla Società, si faccia riferimento al par. 5 della presente Parte Generale del Modello 231).

Nel caso in cui uno degli illeciti previsti dalla norma sia commesso da un soggetto in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del modello implica che l'Ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato di cui ai co. 1 e 2 dell'art. 7).

I successivi co.3 e 4 dell'art. 7 introducono due principi che, sebbene siano collocati nell'ambito della norma sopra rammentata, appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della

responsabilità dell'Ente per entrambe le ipotesi di cui all'art. 5, lett. a) e b). Segnatamente, è previsto che:

- il Modello deve prevedere misure idonee sia a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, sia a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;
- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o normativi; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare (condizione, invero, già prevista dalla lett. e), sub art. 6, comma 2).

Come si vedrà in seguito nel dettaglio, il Modello è stato predisposto dalla Società Milano Ristorazione allo scopo di soddisfare i requisiti e perseguire gli obiettivi sopra elencati. Nella definizione del Modello ci si è altresì ispirati, oltre alle Linee Guida di categoria di seguito richiamate, alla più significativa giurisprudenza in materia e alle buone prassi nazionali ed internazionali in tema di risk management e corporate governance.

1.7. Le Linee Guida elaborate da Confindustria

Nella predisposizione del presente Modello la Società si è ispirata alle “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/01” emesse a giugno 2021 da Confindustria in conformità all'art. 6, comma 3, d.lgs. 231/01.

Il Modello di Milano Ristorazione è opportunamente adattato, anche alla luce delle indicazioni previste dalle suddette Linee Guida, alla concreta realtà della Società.

1.8. La legge Anti-Corruzione e la normativa sulla Trasparenza

Il 28 novembre 2012 è entrata in vigore la Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*”, meglio nota come Legge “Anti-corruzione”; tale legge ha introdotto nell'ambito dell'ordinamento giuridico italiano un sistema organico di repressione e prevenzione della corruzione, attraverso un innalzamento delle pene edittali, la riformulazione di alcune fattispecie penali già esistenti, la previsione di rigide regole comportamentali per i dipendenti pubblici e criteri di trasparenza dell'azione amministrativa.

In tale contesto, la Legge Anticorruzione presenta, altresì, delle importanti interazioni con la disciplina della responsabilità amministrativa ex D.lgs. n. 231/01 delle società e degli enti a partecipazione pubblica; in particolare, a tale tipologia di enti viene richiesto di rafforzare i presidi di controllo anticorruzione già adottati ai sensi del D.lgs. n. 231/01 in una prospettiva penale preventiva differente e ulteriore rispetto a quella prevista dal Decreto.

Infatti, mentre ai fini di quest'ultimo rilevano gli atti di corruzione attiva, ovvero posti in essere nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, la Legge Anticorruzione richiede l'adozione di misure preventive degli atti di corruzione passiva, ossia posti in essere a vantaggio del singolo e a danno dell'Ente. Sul punto il Piano Nazionale Anticorruzione (“P.N.A.”), previsto dall'art. 1, comma 4, lett. c) della Legge Anticorruzione, predisposto dal dipartimento della Funzione Pubblica, precisa

che il concetto di corruzione “è comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell’attività amministrativa, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati”.

L’adozione di apposite misure preventive risulta essere differente a seconda che trattasi di società in controllo pubblico o di società a partecipazione pubblica non di controllo, come delineato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (“ANAC”), nella Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015, e nella successiva Determinazione n. 1134 del 8/11/2017, denominata “Nuove Linee Guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici” (“Linee Guida ANAC”); in dettaglio, mentre le società in controllo pubblico sono completamente soggette alla Legge Anti-corruzione, dovendo adottare un Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, da integrare con il modello organizzativo ex D.lgs. 231/01 (se adottato), e nominare un Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, le società a partecipazione pubblica non di controllo non hanno gli obblighi appena indicati per le società pubbliche controllate, ma sono tenute ad adottare il Modello organizzativo e a integrarlo, preferibilmente, in una sezione apposita, con misure di organizzazione e gestione idonee a prevenire, nelle attività che vengono svolte, fatti corruttivi in danno della società e della pubblica amministrazione, nel rispetto dei principi contemplati dalla normativa in materia di prevenzione della corruzione.

Il D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante il “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”, meglio noto come “Decreto Trasparenza”, ha introdotto specifici obblighi di pubblicità, che, per quanto riguarda le società a partecipazione pubblica non di controllo, si applicano, come previsto dalle Linee Guida ANAC, “limitatamente all’attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dall’Unione europea”.

In ossequio a quanto prescritto dalla normativa, Milano Ristorazione ha provveduto a nominare la figura del Responsabile di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), il quale tra i diversi compiti, ha quello di redigere il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, e la definizione di un Codice Etico e di Comportamento, che definisce, al suo interno, doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti della Società sono tenuti ad osservare.

Milano Ristorazione si è dotata del PTPCT sin dal 2014 tenendo tale documento a sé stante rispetto al Modello ex d.lgs. 231/01, adottato dalla Società, ma raccordandolo con esso, come suggerito dalle Linee guida ANAC, in una logica di coordinamento e semplificazione degli adempimenti.

Tale impostazione è stata mantenuta anche nel Piano Triennale della Prevenzione e della Corruzione e Trasparenza nei successivi e da ultimo nel PTPCT 2025-2027.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2025-2027 di Milano Ristorazione, approvato dal C.d.A. in data 30 gennaio 2025, ha la funzione di creare un contesto sfavorevole alla corruzione, mediante azioni di individuazione di quei processi con più elevato rischio di corruzione; pertanto, rappresenta il mezzo attraverso il quale la Società sistematizza e descrive il processo finalizzato a definire una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo.

Il 14 dicembre 2017 è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 291 la L. 179/2017 recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”, entrata in vigore il 29 dicembre 2017.

La nuova normativa, in forza delle modifiche apportate alla L. Severino (L. 6 novembre 2012, n. 190), implementa la disciplina già vigente in materia per gli impiegati pubblici, prevista dall’art. 54 bis del d.lgs. 165/2001, estendendo l’ambito soggettivo della materia, ricomprendendo nella nozione di “dipendente pubblico”, oltre il dipendente delle amministrazioni pubbliche, anche il dipendente di un Ente pubblico economico, il dipendente di un Ente privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell’art. 2359 c.c. e i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell’amministrazione pubblica .

Il pubblico dipendente ha la possibilità di segnalare le condotte illecite che riguardino casi di “*mala administration*”, alternativamente al RPCT, all’ANAC o all’autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile.

2. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL’ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ

2.1 Milano Ristorazione

Milano Ristorazione S.p.A. è una società il cui capitale sociale è detenuto per il 99% dal Comune di Milano e per l’1% è riferito ad azioni proprie in portafoglio.

La Società opera in regime di *house providing* e ad essa il Comune di Milano, titolare del servizio, ha affidato la gestione, con diritto di esclusiva, del Servizio di refezione scolastica attraverso la Delibera Consiliare n. 58 del 06/07/2000 e successivo Accordo Consensuale ex Determinazione Dirigenziale N.116 del 21/05/2012 e successivi adeguamenti ed integrazioni.

Inoltre, il Comune di Milano ha affidato:

- con Delibera della Giunta Comunale n.2213/2010 i Servizi di Facility per le scuole materne comunali;
- con Delibera n. 1437/2013 i Servizi di pulizia nei nidi d’infanzia comunali;
- con Delibera n. 2398/2002 e Delibera n. 29/2009 la riscossione dei bollettini per servizio di refezione scolastica.

Si evidenzia, infine, che la Società ha come oggetto sociale la fornitura di pasti, ivi incluse derrate al crudo, ad enti pubblici e/o privati nonché attività relative a servizi ausiliari e complementari all’educazione quali, in via meramente esemplificativa e non esaustiva, bidellaggio, accoglienza, pulizie, disinfestazioni e servizi di ristorazione istituzionale e commerciale. La Società può svolgere altresì tutte le attività strumentali e/o funzionali connesse all’oggetto sociale, ivi inclusa la manutenzione straordinaria e la manutenzione ordinaria dei beni e dei locali in cui si svolge l’attività, nonché l’acquisto di macchine e attrezzature e di ogni altro bene strumentale.

Oltre alle suddette attività, la Società può compiere tutte le operazioni commerciali, industriali, mobiliari e finanziarie ritenute necessarie e utili per il perseguimento dell’oggetto sociale.

Tali attività potranno essere svolte anche mediante società partecipate e/o controllate, delle quali la società può promuovere la costituzione o nelle quali può assumere partecipazioni, secondo le modalità previste dallo Statuto del Comune di Milano. La società potrà altresì far parte di altri enti, associazioni e consorzi aventi i medesimi fini o comunque fini analoghi, nonché promuoverne la costituzione.

Fermo restando quanto previsto al precedente capoverso, la società potrà costituire con altre società e/o enti raggruppamenti temporanei di imprese al fine di partecipare a gare e concorsi per l’affidamento di servizi rientranti nell’ambito della propria attività.

2.2 Modello di governance di Milano Ristorazione

Lo Statuto di Milano Ristorazione prevede che la Società sia amministrata da un Organo Amministrativo, nominato ai sensi dell'art. 2449 c.c. e composto, a scelta dell'Assemblea, da tre o cinque componenti, compreso il Presidente o da un Amministratore Unico.

In caso di organo collegiale, la nomina dell'Organo Amministrativo avviene nel rispetto della normativa di riferimento in materia di equilibrio di genere per le Società controllate dalle Amministrazioni Pubbliche.

La Società adotta un sistema di governance “tradizionale” che si caratterizza per la presenza:

- dell'assemblea dei Soci, a cui spettano le decisioni sui supremi atti di governo della Società, secondo quanto previsto dalla Legge e dallo Statuto;
- del Consiglio di Amministrazione formato da tre componenti nominati dal Comune di Milano. La revoca o la sostituzione è di esclusiva spettanza del Comune.
- del Collegio Sindacale che si compone di tre sindaci effettivi e due supplenti; il Comune di Milano nomina direttamente due membri effettivi ed un supplente. I Sindaci durano in carica tre esercizi sociali. L'Organo Sindacale effettua annualmente la verifica dei risultati della gestione e ne comunica l'esito al Consiglio Comunale;
- della Società di Revisione, a cui è affidata l'attività di revisione legale dei conti ed il giudizio sul bilancio, ai sensi della Legge e dello Statuto.

I principali strumenti di Governance di cui la Società si è dotata, possono essere così riassunti:

- I. lo Statuto che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione;
- II. un Organigramma che consente di comprendere la struttura societaria, la ripartizione delle responsabilità e l'individuazione dei soggetti cui dette responsabilità sono affidate;
- III. il contratto di servizio con il Comune di Milano che regola formalmente le prestazioni di servizi fra la Società e il Comune, assicurando trasparenza agli oggetti delle prestazioni erogate ed i relativi corrispettivi;
- IV. un sistema di regole (manuali, procedure e istruzioni operative) volte a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti della Società;
- V. un sistema di procure formalizzato.

L'insieme di strumenti di Governance adottati da Milano Ristorazione e delle previsioni del presente Modello consentono di individuare, rispetto a tutte le attività, come vengano formate e attuate le decisioni dell'Ente (art. 6 co.2 lett. b) D. Lgs. 231/01).

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI MILANO RISTORAZIONE S.P.A.

3.1. Finalità e struttura del Modello

La scelta di dotarsi del Modello 231 è volta a stabilire modalità di gestione trasparenti e corrette nel perseguimento dell'oggetto sociale, in ossequio alla normativa vigente e ai fondamentali principi di etica e di *corporate social responsibility*. In tale ottica, attraverso l'adozione del Modello 231, la Società ha inteso perseguire i seguenti obiettivi:

- conferire alle modalità di esercizio dei poteri un assetto formalizzato, esprimendo in modo chiaro quali soggetti abbiano poteri decisionali, gestionali e di autorizzazione alla spesa, per quali tipologie di attività, e con quali limiti di importo;
- evitare eccessive concentrazioni di potere, in particolare di operazioni a rischio di reato o di illecito, in capo a singoli uffici o a singole persone, attuando concretamente il principio della segregazione funzionale/contrapposizione degli interessi;
- evitare la convergenza di poteri di spesa e di poteri di controllo della stessa e distinguere tra poteri autorizzativi e poteri organizzativi e gestionali;
- prevedere la formalizzazione anche all'esterno dei poteri di rappresentanza;
- garantire che le attribuzioni di compiti siano ufficiali, chiare ed organiche, utilizzando per esse procedure formali, evitando tanto i vuoti di potere quanto le sovrapposizioni di competenze;
- assicurare la tracciabilità, verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione aziendale;
- garantire l'effettiva corrispondenza tra i modelli di rappresentazione della struttura organizzativa e le prassi concretamente attuate;
- dare priorità, per l'attuazione di decisioni che possano esporre la Società a responsabilità per gli illeciti amministrativi da reato, alla trasparenza nella formazione di dette decisioni e nelle attività conseguenti, con costante possibilità di controllo.

Invero, Milano Ristorazione alla luce delle modifiche normative che hanno interessato il decreto 231/2001 negli ultimi anni, ha ritenuto, anche su costante impulso dell'Organismo di Vigilanza, di aggiornare il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo con delibera del 29/05/2025.

Preme evidenziare in questa sede che, ai fini di una più efficace fruibilità, il presente Modello, diversamente dalle versioni precedenti, adotta un approccio per "aree a rischio" e non più per "categorie di reato presupposto".

3.2. I Destinatari del Modello

Destinatari del presente Modello 231 sono:

- Soggetti Apicali;
- Soggetti Sottoposti;
- tutti coloro che collaborano con Milano Ristorazione in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali;
- l'Organismo di Vigilanza;
- i componenti esterni del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- coloro che hanno poteri di rappresentanza della Società;
- tutti coloro che operano nell'ambito di una Funzione aziendale in outsourcing, relativamente alle aree a rischio in cui possono essere coinvolti nello svolgimento delle attività aziendali;
- Terze Parti (a titolo esemplificativo: Consulenti, Fornitori)

3.3 Metodologia di aggiornamento del Modello 231

3.3.1. La mappatura delle Aree a rischio

L'individuazione delle Aree a rischio-reato ("Aree a Rischio") ha rappresentato un'attività fondamentale per la costruzione ed aggiornamento del Modello di Milano Ristorazione

Il risultato del processo di ricognizione e mappatura degli ambiti aziendali a rischio e di identificazione dei rischi potenziali.

Tale attività è stata effettuata analizzando il contesto dell'Ente, sia sotto il profilo della struttura organizzativa sia dell'operatività, per evidenziare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità potrebbero astrattamente verificarsi eventi pregiudizievoli che integrano i reati contemplati dal Decreto.

In particolare, dall'analisi della struttura organizzativa e dell'operatività della Società è stato possibile:

- identificare le fattispecie di reato rilevanti per la Società;
- effettuare una ricognizione delle aree aziendali a rischio nell'ambito delle quali potrebbero essere astrattamente commessi (o tentati), autonomamente o in concorso con terzi, i reati previsti dal Decreto.

All'esito di tale analisi, nell'ambito di ciascuna Area a Rischio, sono state individuate nel dettaglio le "attività sensibili", ossia quelle attività rispetto alle quali è connesso – direttamente o indirettamente il rischio potenziale di commissione dei reati, nonché i relativi soggetti coinvolti.

Per ciascuna fattispecie di reato rilevante, si è provveduto inoltre a identificare quelle che potrebbero essere astrattamente considerate come le principali modalità di realizzazione.

Con riferimento alle tipologie di reati, alla mappatura delle aree a rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto e delle correlate attività sensibili, nonché ai controlli previsti nella gestione dei processi a rischio, si rinvia alla Parte Speciale del Modello.

3.4. L'analisi del Sistema dei Controlli Preventivi e delle modalità di gestione dei rischi

Al termine delle attività di mappatura delle Aree a rischio, la Società ha provveduto alla rilevazione e all'analisi dei controlli aziendali esistenti, finalizzati alla prevenzione dei reati – c.d. "*As-is analysis*" – e alla successiva identificazione degli eventuali punti di miglioramento con la formulazione dei relativi suggerimenti - c.d. "*Gap analysis*".

L'analisi del Sistema dei Controlli Preventivi è stata effettuata per verificare in particolare:

- la previsione di regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte ai fini della prevenzione dei rischi-reato 231;
- la previsione e l'adeguatezza di regole e procedure per la regolamentazione dello svolgimento delle attività nel rispetto dei principi di tracciabilità degli atti, di oggettivazione del processo decisionale e di previsione di adeguati punti di controllo;
- il rispetto del generale principio di separazione dei compiti;
- la previsione di appropriati livelli autorizzativi a garanzia di un adeguato controllo del processo decisionale;
- la previsione di specifiche attività di controllo e di monitoraggio sulle attività "critiche" in relazione al Decreto.

3.3 La struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Modello della Società è costituito da:

- Parte Generale nella quale, oltre all'illustrazione dei contenuti del Decreto e del ruolo dell'Organismo di Vigilanza, sono rappresentati sinteticamente gli elementi che, in conformità a quanto previsto dalle Associazioni di categoria, compongono il Modello:
 - il sistema organizzativo;
 - il sistema di procure e deleghe;
 - le procedure interne;
 - il sistema di controllo di gestione;
 - il Codice Etico e di Comportamento;
 - il Sistema Disciplinare;
 - la Comunicazione e la formazione;
 - la disciplina del Whistleblowing.
- Parte Speciale all'interno della quale sono riportati gli aspetti specifici inerenti ai rischi ed alle misure di sicurezza implementati a mitigazione degli stessi, e che in particolare comprende:
 - elenco delle aree a rischio identificate all'interno della società (Allegato A - Mappa aree a rischio e attività sensibili);
 - i processi c.d. "sensibili", all'interno di ciascuna area, al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati sopra indicati;
 - i process owner coinvolti nell'esecuzione e gestione di tali processi "sensibili" e che, astrattamente, potrebbero commettere i reati sopra indicati;
 - elenco delle tipologie di reato astrattamente rilevanti ed elenco dei reati astrattamente ipotizzabili con riferimento a ciascun processo sensibile (Allegato B - Elenco reati rilevanti e potenziali modalità di realizzazione);
 - I presidi di controllo da rispettare, al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati sopra indicati.

In conformità con quanto stabilito nell'ambito delle più recenti Linee Guida Confindustria, inoltre, la Società ha proceduto ad integrare i controlli a presidio dei rischi previsti nella Parte Speciale del Modello, con i controlli individuati nell'ambito delle attività.

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

4.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Secondo le disposizioni del D.lgs. n. 231 del 2001 (articoli 6 e 7) nonché le indicazioni contenute nella Linee Guida di Confindustria, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV"), tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

- **autonomia e indipendenza**, fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello
- **professionalità**;
- **continuità d'azione**.

Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza si possono ottenere garantendo all'OdV la posizione gerarchica più elevata possibile, e prevedendo un'attività di *reporting* al massimo vertice operativo aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.

Professionalità

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza deve:

- svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- essere una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

Per assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti in precedenza, è opportuno che tali soggetti posseggano, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice, etc.).

4.2 Istituzione, nomina e sostituzione dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza di Milano Ristorazione è istituito con delibera del CdA e resta in carica per il periodo stabilito in sede di nomina: può essere monocratico o plurisoggettivo.

L'OdV decade alla data stabilita nell'atto di nomina, pur continuando a svolgere ad interim le proprie funzioni fino alla nuova nomina. Il CdA ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV.

La nomina quale componente dell'OdV è condizionata dalla presenza dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità e rispettabilità, nonché dall'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa, e potenziali conflitti di interesse con il ruolo e i compiti che si andrebbero a svolgere. Ne consegue che all'atto del conferimento dell'incarico, ogni soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'OdV deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza di motivi di incompatibilità, rispetto ai requisiti elencanti al paragrafo precedente. Tali regole si applicano anche in caso di sostituzione di un componente dell'OdV stesso.

La revoca dei poteri e l'attribuzione degli stessi a soggetti diversi potranno avvenire, oltre che per la naturale scadenza del mandato, soltanto per giusta causa, anche legata a interventi oggettivi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera del CdA. Per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'OdV 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 riepilogativa annuale sull'attività svolta; l'omessa redazione del programma di vigilanza;

- “omessa o insufficiente vigilanza” da parte dell’OdV – secondo quanto previsto dall’art. 6, comma 1, lett. d), Decreto – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti di Milano Ristorazione ai sensi del Decreto ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. 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’OdV. 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 CdA;
- 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 OdV relativa a revoca o sostituzione è di esclusiva competenza del CdA.

4.3 Risorse economiche assegnate all’Organismo di Vigilanza

Il CdA assegna, ogni anno, un budget di spesa all’OdV tenuto conto delle richieste di quest’ultimo.

L’assegnazione del budget permette all’OdV di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal Decreto.

4.4 Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza

Nello svolgimento dei compiti affidatigli l’OdV potrà giovare, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società, ovvero di consulenti esterni. Tale facoltà consente all’OdV di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

L’OdV, dispone di autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo, che si estendono a tutti gli uffici e funzioni di Milano Ristorazione, e 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’OdV sono affidati, per l’espletamento e l’esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- vigilare sul funzionamento del Modello sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal Decreto 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, funzione e ufficio di Milano Ristorazione – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere e acquisire informazioni,

- documentazione e dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto, da tutto il personale dipendente e dirigente. Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'OdV redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere al CdA;
- richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività di rischio, agli Amministratori, agli organi di controllo, alla società di revisione, ai collaboratori, ai consulenti e in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno di Milano Ristorazione e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;
- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello, in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto e dalle successive leggi che ne hanno esteso il campo di applicazione, 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 ricevute;
- assicurare il periodico aggiornamento della mappatura e dell'identificazione delle aree sensibili;
- mantenere un collegamento con la società di revisione nonché con gli altri consulenti e collaboratori coinvolti nelle attività di attuazione del Modello;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il CdA;
- promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del Decreto e del Modello, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali, instaurando anche controlli sulla frequenza ed eventualmente programmi differenziati per 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 Decreto garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- fornire chiarimenti in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- formulare e sottoporre all'approvazione del CdA la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, con assoluta indipendenza. L'OdV può autonomamente impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, qualora l'impiego di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'OdV deve informare il CdA nella riunione immediatamente successiva;
- segnalare tempestivamente all'organo amministrativo, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo a Milano Ristorazione;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui al capitolo 7 del presente Modello;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del Decreto.

4.5 Funzioni dell'OdV: Reporting nei confronti degli organi societari

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. n. 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. n. 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. n. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente. 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 all'Organo Amministrativo;
- richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività di rischio, agli amministratori, 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 l'Organo Amministrativo, nonché verso il Collegio Sindacale;
- promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del d.lgs. n. 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. n. 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 dall'Organo Amministrativo. 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 l'Organo Amministrativo 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. n. 231/2001;
- operare in stretto coordinamento con il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per le attività di vigilanza e per l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, nei limiti del perimetro dei reati presupposto, instaurando con la funzione un flusso informativo e documentale;
- provvedere all'attestazione degli obblighi di pubblicazione, di ricezione delle segnalazioni aventi ad oggetto i casi di mancato o ritardato adempimento agli obblighi di pubblicazione da parte del RPCT, nonché alla verifica della coerenza tra gli obiettivi assegnati, gli atti di programmazione strategico-gestionale e di performance e quelli connessi all'anticorruzione e alla trasparenza, secondo quanto indicato nella Delibera 1134/2017 dell'ANAC.

4.6 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

4.6.1 Flussi informativi periodici e Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

Le funzioni aziendali che operano nell'ambito delle attività sensibili devono trasmettere su richiesta all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti: i) le risultanze periodiche dell'attività di controllo svolta dalle stesse nell'esercizio delle loro funzioni; ii) eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

In ogni caso dovranno essere trasmessi all'Organismo di Vigilanza, i flussi indicati nell'apposito *file dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza e verso il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza* entro le tempistiche ivi riportate.

Per quanto concerne 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.

In generale, per quanto concerne i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, valgono le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative: i) alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, di reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001; ii) a comportamenti non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società; iii) a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello.
- il dipendente che venga a conoscenza di una violazione, tentativo o sospetto di violazione del Modello, può contattare il proprio diretto superiore gerarchico ovvero, qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza.
- 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'omessa segnalazione sarà oggetto di valutazione per l'irrogazione di sanzione disciplinare.
- 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.

I flussi informativi devono essere inviati all'indirizzo: odv@milanoristorazione.it.

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

4.7 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 all'Organo Amministrativo e nel caso di Organo Collegiale, nella persona del Presidente dello stesso;
- su base periodica almeno semestrale, presenta una relazione all'Organo Amministrativo, in presenza del Collegio Sindacale.

Gli incontri con l'Organo Amministrativo e in caso di Organo Collegiale con il Presidente dello stesso 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 semestrale, una relazione informativa, relativa all'attività svolta, da presentare all'Organo Amministrativo, al Collegio Sindacale;
- ii) con cadenza annuale, una relazione riepilogativa dell'attività svolta nell'anno in corso ed un piano delle attività previste per l'anno successivo, da presentare all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale;
- iii) 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, ecc.) ed in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, da presentare all'Organo Amministrativo.

Le relazioni periodiche predisposte dall'Organismo sono redatte anche al fine di consentire all'Organo Amministrativo 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;
- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento esclusivo alle attività a rischio;
- una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche.

4.8 Rapporti tra l'Organismo di Vigilanza e il Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

L'Organismo di Vigilanza e il RPCT promuovono le rispettive attività di monitoraggio e vigilanza, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze, coordinandosi tra loro.

Tale coordinamento può declinarsi, nel rispetto dell'autonomia dei due organismi, nelle seguenti attività:

- condivisione della programmazione delle rispettive attività;
- conduzione dei controlli e delle verifiche;

- condivisione delle rispettive risultanze;
- individuazione di azioni di miglioramento.

È comunque previsto che tra RPCT e ODV vi sia uno scambio di informazioni utili allo svolgimento delle rispettive funzioni, nonché la reciproca trasmissione delle segnalazioni ricevute.

L'OdV, nell'ambito delle proprie attività di controllo, riceve, almeno annualmente, riscontro dal RPCT circa l'avvenuto aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

4.9 Destinatario delle segnalazioni ex D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24

In conformità alle previsioni di cui al D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, che ha recepito nell'ordinamento giuridico italiano la 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 di violazioni delle disposizioni normative nazionali, e alla procedura adottata dalla Società "Procedura di Whistleblowing" al RPCT è affidata la gestione delle segnalazioni interne.

Pertanto, l'RPCT destinatario delle segnalazioni e owner del relativo processo di gestione:

- rilascia al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione, ove ciò sia possibile;
- mantiene le interlocuzioni con il segnalante e può richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni; le interlocuzioni e le integrazioni possono avvenire, su richiesta del segnalante, mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti;
- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

5. SEGNALAZIONI - WHISTLEBLOWING

In conformità alle disposizioni di cui al D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, Milano Ristorazione ha adottato la Procedura di Whistleblowing per consentire ai propri dipendenti e a tutti coloro che operano e hanno rapporti con la Società, di effettuare segnalazioni aventi ad oggetto violazioni di disposizioni normative nazionali e violazioni di disposizioni normative UE, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di Milano Ristorazione, di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo della Società, al fine di assicurare che vengano intraprese tutte le opportune azioni e rese operative tutte le misure atte a far fronte alle violazioni, oggetto di segnalazione e, conseguentemente, ad evitare il loro ripetersi.

Per quanto riguarda il Modello, le segnalazioni possono riguardare eventuali violazioni rispetto a quanto previsto dal Decreto e/o violazioni del Modello e/o del Codice Etico e di Comportamento, da intendersi non necessariamente come ipotesi di reato, ma anche come condotte difformi rispetto alle procedure e alle policy aziendali o inerenti attività di "mala gestio" di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le segnalazioni interne saranno gestite in linea rispetto a quanto previsto in dettaglio dalla Procedura di Whistleblowing pubblicata sulla intranet aziendale e sul sito istituzionale della

Società al seguente link: <https://www.milanoristorazione.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/dati-ulteriori/whistleblowing>.

Milano Ristorazione garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante ed il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Ai fini dell'effettuazione delle segnalazioni i Destinatari del Modello sono invitati a prendere visione e a rispettare le disposizioni previste dalla Procedura di Whistleblowing.

L'obbligo di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientra nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Per quanto concerne consulenti o 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 di Milano Ristorazione una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello.

Pertanto, tutto il personale aziendale, sia con riferimento ai soggetti apicali che a quelli subordinati, nonché i soggetti esterni destinatari del presente documento, hanno l'obbligo di comunicare direttamente con il RPCT per segnalare casi di commissione di reati, circostanze di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, eventuali violazioni del Modello, nonché qualsiasi episodio di scostamento dai principi di condotta previsti dal Modello e dal Codice Etico, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, attraverso più canali di comunicazione tra loro alternativi idonei a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante così come previsto dall'art. 6, comma 2 bis, lett. b) del Decreto.

6. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello a tutti i Destinatari del medesimo, così come indicati al par. 3.2 della presente Parte Generale.

Tutti i Destinatari sono tenuti ad avere piena conoscenza sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello sia delle modalità attraverso le quali la Società ritiene di perseguirli.

Inoltre, si evidenzia che Milano Ristorazione effettua anche apposita formazione con riferimento alla disciplina delle segnalazioni di cui al D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 e alla Procedura Whistleblowing.

6.1 Dipendenti

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società promuove la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello e delle procedure di implementazione all'interno dell'organizzazione agli stessi applicabili, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperto.

L'Azienda mette a disposizione dei dipendenti e dei nuovi assunti il Modello e il Codice Etico di Comportamento sull'Intranet aziendale in un'area dedicata per la consultazione.

Per i dipendenti che non hanno accesso alla rete Intranet, tale documentazione verrà resa disponibile con mezzi alternativi come l'inserimento della copia elettronica all'interno del Portale del Dipendente.

Ai dipendenti e ai nuovi assunti viene fatta sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza di avvenuta adozione da parte della Società del Modello 231 e del Codice Etico.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello e del Codice Etico sono garantite dai responsabili delle singole funzioni che, con la supervisione dell'Organismo di Vigilanza, identificano la migliore modalità di fruizione di tali servizi.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza mediante l'utilizzo di sistemi informatici.

A conclusione dell'evento formativo, i partecipanti dovranno compilare un questionario, attestando, così, l'avvenuta ricezione e frequentazione del corso.

La compilazione e l'invio del questionario varrà quale dichiarazione di conoscenza ed osservanza dei contenuti del Modello.

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

6.2 Componenti degli organi sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza della Società

Ai componenti degli organi sociali e ai soggetti con funzioni di rappresentanza della Società è resa disponibile copia cartacea della Modello al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei principi del Modello stesso e del Codice Etico. Idonei strumenti di comunicazione e formazione saranno adottati per aggiornarli circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

6.3 Informativa ai destinatari Terzi

Ai soggetti terzi che collaborano con Milano Ristorazione in forza di contratti di consulenza, partnership commerciale o fornitura deve essere resa nota l'adozione del Modello da parte di Milano Ristorazione. Su richiesta degli stessi può essere reso disponibile il Modello in formato elettronico o cartaceo. Potranno essere altresì fornite apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da Milano Ristorazione sulla base del presente Modello o contenenti prescrizioni ai medesimi applicabili nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo per il loro possibile inserimento nei contratti con i subappaltatori.

7. SISTEMA DISCIPLINARE

7.1 Principi generali

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso. Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto.

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

L'accertamento e l'irrogazione delle sanzioni disciplinari avviene nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della L. 30/5/1970 n. 300 ("Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili, e deve tenere conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tale proposito, assumono rilievo le seguenti circostanze:

- tipologia dell'illecito contestato;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito;
- modalità di commissione della condotta;
- gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidiva dell'autore della violazione.

7.2 Soggetti

Sono soggetti al sistema sanzionatorio e disciplinare, di cui al presente Modello, tutti i lavoratori dipendenti, gli amministratori, i collaboratori, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la Società, nell'ambito dei rapporti stessi.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente capitolo tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, l'OdV deve essere informato del procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari. Responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari è l'Ufficio Risorse Umane, il quale comminerà le sanzioni su eventuale segnalazione dell'OdV, sentito, anche, il parere non vincolante del superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata. Viene comunque attribuito all'OdV, in collaborazione con l'Ufficio Risorse Umane, il compito di valutare l'adeguatezza del sistema disciplinare ai requisiti stabiliti dal Decreto.

L'OdV inoltre cura, di concerto con l'ufficio Risorse Umane, che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

7.3 Sanzioni nei confronti di operai, impiegati e quadri

Ai dipendenti della Società inquadrati come operai, impiegati e quadri si applicano il contratto Funzioni Locali e il contratto Pubblici Esercizi.

I comportamenti tenuti dal personale non dirigente in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello costituiranno illeciti disciplinari, anche nel rispetto e in applicazione di quanto previsto dai CCNL di riferimento, inoltre anche le sanzioni erogabili rientrano tra quelle previste dal CCNL di riferimento, nel rispetto delle procedure previste dallo Statuto dei Lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Le sanzioni ivi previste sono, per il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti di aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore all'importo di tre ore di lavoro;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a giorni cinque;

- risoluzione del rapporto di lavoro con o senza preavviso.

Per i dipendenti con Contratto Funzioni Locali:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto (censura);
- multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno determinati in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti;
- alle altre particolari circostanze che accompagnino la violazione disciplinare.

In dettaglio le sanzioni disciplinari si applicano come segue:

- a. il rimprovero verbale, applicabile qualora il lavoratore violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere i controlli, ...) o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- b. l'ammonizione scritta, applicabile qualora il lavoratore sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- c. la multa fino e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, applicabili, qualora il lavoratore, nel violare una delle procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno o crei una situazione di potenziale pericolo alla Società, ovvero qualora il lavoratore sia incorso in recidiva nelle mancanze di cui al punto 2);
- d. la risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso, applicabile qualora il lavoratore adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e ne costituisca un notevole inadempimento, diretto in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/01 o che ne determini la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D. Lgs. 231/01;
- e. la risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso, applicabile qualora il lavoratore adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e ne costituisca un gravissimo inadempimento, diretto in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/01 o che ne

- determini la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D. Lgs. 231/01, nonché il lavoratore che sia incorso con recidiva nelle mancanze di cui al punto 3).

È fatta salva la prerogativa della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente.

7.4 Misure nei confronti dei dirigenti

Al personale inquadrato come Dirigente si applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di Aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi.

I dirigenti di Società Milano Ristorazione, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello. In caso di violazione, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle Attività Sensibili di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in osservanza di quanto previsto dalla legge e dal CCNL applicabile.

Si sottolinea infine come l'adesione dei dirigenti ai principi e alle regole contenute nel Modello costituirà elemento di valutazione professionale che potrà avere riflessi nel percorso di carriera. Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo e non esaustivo, per violazione delle disposizioni contenute del Modello i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e per le attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;
- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti all'adempimento degli obblighi di cui al Modello, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello con conseguente potenziale pericolo per Società Milano Ristorazione alla irrogazione di sanzioni di cui al Decreto;
- non provveda a segnalare all'OdV criticità inerenti allo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;
- incorra egli stesso in una o più violazioni alle disposizioni del Modello, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello, esponendo così Milano Ristorazione all'applicazione di sanzioni secondo il Decreto.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di un dirigente, la Società adotta nei suoi confronti la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla legge e dal CCNL applicabile. In via generale, si avrà particolare riguardo ad eventuali lesioni del particolare rapporto di fiducia tra la Società e il dirigente che potrebbero originare dalla violazione del Modello.

7.5 Misure nei confronti di Amministratori e Sindaci

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più amministratori e/o sindaci, l'OdV informerà il collegio sindacale e il Presidente del CdA, i quali, in base alle rispettive competenze e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto, prenderanno gli opportuni provvedimenti ivi inclusa, se del caso, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee.

7.6 Misure nei confronti di consulenti e di collaboratori esterni

L'adozione da parte di consulenti o di collaboratori esterni (sia nel caso di rapporti di collaborazione stabili che occasionali), comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con Milano Ristorazione di comportamenti in contrasto con i precetti contenuti nel Decreto o con il Codice sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Con tali clausole il terzo si obbliga a adottare ed attuare efficacemente procedure aziendali e/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel Decreto. L'inadempimento, anche parziale, di tale obbligazione, è sanzionato con la facoltà di Milano Ristorazione di sospendere l'esecuzione del contratto e/o di recedere unilateralmente dallo stesso, anche in corso di esecuzione prevedendo eventualmente delle penali, oppure di risolvere il medesimo contratto, fatto salvo in ogni caso il diritto di Milano Ristorazione al risarcimento degli eventuali danni subiti. Tali sanzioni dovranno essere comunicate all'OdV.

7.7 Sanzioni nei confronti di collaboratori e soggetti esterni operanti su mandato della Società

Per quanto concerne i collaboratori o i soggetti esterni che operano su mandato della Società, preliminarmente vengono determinate le misure sanzionatorie e le modalità di applicazione per le violazioni del Codice Etico, del Modello e delle relative procedure attuative.

Tali misure potranno prevedere, per le violazioni di maggiore gravità, e comunque quando le stesse siano tali da ledere la fiducia della Società nei confronti del soggetto responsabile delle violazioni, la risoluzione del rapporto. Qualora si verifichi una violazione da parte di questi soggetti, l'OdV informa, con relazione scritta, l'Organo Amministrativo.

7.8 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello e sul loro rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso procedendo alla loro eliminazione, l'Organo Amministrativo assumerà, di concerto con il Collegio Sindacale gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e salva la richiesta risarcitoria.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato. In caso di presunti comportamenti illeciti da parte di membri dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo, una volta ricevuta la segnalazione, indaga circa l'effettivo illecito occorso e quindi determina la relativa sanzione da applicare.

7.9 Misure in applicazione della disciplina del Whistleblowing

Le sanzioni di cui ai paragrafi precedenti, nel rispetto dei principi e dei criteri ivi enunciati, si applicano nei confronti di:

- il segnalante che abbia effettuato con dolo o colpa grave una segnalazione rivelatasi infondata, anche con sentenza di primo grado, in sede civile e/o penale;
- il soggetto che abbia violato la riservatezza del segnalante;
- il soggetto che si sia reso responsabile di atti di ritorsione come definiti nella Procedura Whistleblowing;
- il soggetto che abbia ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli. Le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione (interna e/o esterna), della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

8. IL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO(RINVIO)

Milano Ristorazione attribuisce un'importanza determinante ai principi ispiratori della propria corporata governance, intesa come sistema di governo finalizzato ad un'ottimale gestione organizzativa.

Tale importanza si traduce nell'adozione di una disciplina interna e di un sistema di valori aziendali che coniugano il perseguimento dell'oggetto sociale con la piena conformità alle normative e l'adesione ai più elevati standard etici.

Lo strumento attraverso il quale la Società intende perseguire detti obiettivi e che contiene importanti presidi atti a prevenire la realizzazione dei reati e degli illeciti amministrativi è il Codice Etico, adottato dalla Società.

Attraverso l'approvazione del Codice Etico e di comportamento, la Società persegue il fine di contribuire a rafforzare la cultura della legalità come valore fondante, oltre ad offrire un valido strumento di sensibilizzazione e guida dell'operato di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché seguano, nella propria attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

9. ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

9.1 Verifiche e controlli sul Modello

L'OdV deve stilare con cadenza annuale un programma di vigilanza attraverso il quale pianifica, in linea di massima, le proprie attività prevedendo: un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno, la determinazione delle scadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

Nello svolgimento della propria attività, l'OdV può avvalersi sia del supporto di funzioni e strutture interne a Milano Ristorazione con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo sia, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'OdV.

All'OdV sono riconosciuti, nel corso di verifiche e ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

9.2 Aggiornamento e adeguamento

Il CdA delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- ii) modificazioni dell'assetto interno di Milano Ristorazione e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- iii) modifiche normative;
- iv) risultanze dei controlli;
- v) accertamento di gravi fatti penalmente rilevanti commessi anche anteriormente all'approvazione del Modello.

La competenza del CdA in questo ambito è esclusiva.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'OdV, il quale, a sua volta, provvederà, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno di Milano Ristorazione.

L'OdV provvederà altresì mediante apposita relazione, a informare il CdA circa l'esito dell'attività intrapresa. L'OdV conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione e il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al CdA. In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, il Presidente del CdA ha il compito di apportare con cadenza periodica le modifiche al Modello che attengano ad aspetti di carattere descrittivo, informandone tempestivamente il Consiglio e l'OdV. Il Consiglio dovrà provvedere alla ratifica delle modifiche nella prima riunione utile. Si precisa che con l'espressione "aspetti di carattere descrittivo" si fa riferimento a elementi e informazioni che non incidono sui contenuti sostanziali delle Parti Speciali del Modello e/o che derivano da atti deliberati dagli organi sociali di Milano Ristorazione (come ad esempio modifica statutaria, ecc.) o da funzioni aziendali munite di specifica delega (come ad esempio la ridefinizione dell'organigramma, ecc.).

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica almeno con cadenza triennale.