

Versione	Data
0	06-03-2025

M.S.G. ARENA S.c.a.r.l.



M.S.G Arena Scarl

Modello di Organizzazione,
Gestione e Controllo
D.Lgs. 8 Giugno 2001 n. 231

Sommario

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n.231	5
2. Informazioni generali sulla Società	10
2.1 La Società M.S.G. Arena Scarl.....	10
2.2 La “Corporate Governance”.....	12
2.3 La Gestione delle risorse finanziarie	13
3. Il Modello di Organizzazione Controllo e Gestione	14
3.1 Obiettivi e finalità perseguite nell’adozione del Modello.....	14
3.2. Composizione del Modello	14
3.3. I principi regolatori del Modello	15
3.4. Linee Guida Confindustria ed Ance.....	16
3.5. La metodologia adottata per l’implementazione del Modello.....	16
4. Caratteristiche e struttura del sistema dei controlli interni (SCI).....	17
4.1. Principi generali del SCI.....	17
5. L’esposizione al rischio.....	19
5.1. Premessa metodologica.....	19
5.2. I Processi sensibili e i Reati presupposto ex D.Lgs. n.231/01	20
5.2.1. I reati contro la Pubblica Amministrazione ex artt.24 e 25 D.Lgs. n.231/2001.....	23
Principi generali di comportamento.....	23
5.2.2. I Reati informatici e Delitti commessi in violazione della Legge sul diritto d’autore ex art. 24 bis e 25 novies D.Lgs. n.231/2001.....	26
Regole di condotta e Principi generali di comportamento.....	26
5.2.3 I reati societari ex art. 25 ter D.Lgs.n.231/01.	28
L’esposizione al rischio.....	28
Regole di condotta e Principi generali di comportamento.....	28
5.2.4. I 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 ex art.25 septies D.Lgs. n.231/01.....	31
L’esposizione al rischio.....	32
Principi generali di comportamento.....	32
5.2.5. I reati di ricettazione, riciclaggio, auto-riciclaggio e impiego di beni di provenienza illecita ex art.25 octies D.Lgs. n.231/01.....	33
b. Regole di condotta e Principi generali di comportamento.....	34
5.2.6. Reati ambientali ex art. 25-undecies D.Lgs.n.231/01.....	35
b. Principi generali di comportamento e regole di condotta.....	35
5.2.7. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare ex art. 25- duodecies e Caporalato (art.25 quinquies in relazione all’art.603 bis c.p.).....	36
a. L’esposizione al rischio.....	36
b. Principi generali di condotta.....	37
5.2.8. I reati tributari ex art. 25 quinquiesdecies D.Lgs.n.231/01.....	37
a. L’esposizione al rischio.....	38
b. Regole di condotta e principi generali di comportamento.....	38

5.2.9. I Reati di criminalità organizzata ex art. 24-ter D.Lgs. n.231/01 – I reati transnazionali Art. 10 L. n.146/2006.....	40
Principi generali di comportamento e regole di condotta.....	42
5.2.10. I delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori ex art.25 octies.1 D.Lgs. n.231/01 e Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis).....	44
b. Regole di condotta e Principi generali di comportamento.....	45
5.2.11. I delitti contro il patrimonio culturale ex art. 25-septiesdecies e art. 25- duodevicies D.Lgs. n.231/01.....	46
b. Regole di condotta e Principi generali di comportamento.....	47
5.2.12. Gli altri reati.....	47
6. L’Organismo di Vigilanza e Controllo	48
6.1. Generalità	48
6.2. Nomina e composizione	48
6.3. Durata in carica, sostituzione e revoca dei componenti dell’OdV	49
6.4. I requisiti dell’Organismo di Vigilanza e Controllo.....	50
Professionalità	50
Onorabilità e assenza di conflitto di interessi	51
Continuità d’azione.....	51
6.5. Le risorse dell’Organismo di Vigilanza	52
6.6. Convocazione.....	52
6.7. Obbligo di riservatezza.....	52
6.8. Compiti e poteri dell’Organismo di Vigilanza.....	53
6.9. Gestione delle verifiche del sistema di controllo interno	54
6.10. Flusso di informazione verso l’Organismo di Vigilanza.....	54
Segnalazione	54
Attivazione dell’OdV	54
Altre informazioni.....	55
6.11. Reporting e gestione dei documenti	55
6.12. Sistema dei controlli e coinvolgimento dell’Organismo di vigilanza.....	55
7. Il sistema disciplinare	56
7.1 Finalità del sistema disciplinare.....	56
7.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti subordinati	57
7.3 Sanzioni nei confronti del personale dirigente	58
7.4 Misure nei confronti dei membri dell’organo amministrativo.....	58
7.5 Misure nei confronti dei membri dell’OdV	58
7.6 Misure nei confronti di altri destinatari.....	59
7.7 Ulteriori misure.....	60
8. Formazione e informazione	60
8.1 Formazione del personale.....	60
La comunicazione iniziale	60

La formazione.....	60
8.2 Informativa a collaboratori ed altri soggetti terzi.....	60
9. Whistleblowing.....	61

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n.231

Il D. Lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della L. 29 settembre 2000, n. 300", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità definita amministrativa, ma assimilabile per alcuni versi alla responsabilità penale, a carico degli enti collettivi (società, persone giuridiche, enti collettivi non riconosciuti, associazioni anche prive di personalità giuridica, consorzi, ecc., di seguito denominati "Enti") per alcuni reati, tassativamente elencati, ove commessi nell'interesse o a vantaggio della Società.

Ad oggi, i reati per i quali il decreto risulta applicabile, integralmente descritti in allegato, sono i seguenti:

- 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* »;
- art. 24-bis: « *delitti informatici e trattamento illecito di dati* »;
- art. 24-ter: « *delitti di criminalità organizzata* »;
- art. 25: « *peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione* »;
- art. 25-bis: « *falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento* »;
- art. 25-bis 1: « *delitti contro l'industria e il commercio* » in particolare riferibili agli illeciti commessi nelle frodi in commercio;
- art. 25-ter: « *reati societari* »;

- art. 25-quater: «*delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico*»;
- art. 25-quater-1: «*pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*»;
- art. 25-quinquies: «*delitti contro la personalità individuale*»;
- art. 25-sexies: «*reati di abuso del mercato*»;
- 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*»;
- art. 25-octies: «*ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio*»;
- art. 25-octies.1: «*delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori*»;
- art. 25-novies: «*delitti in materia di violazione del diritto d'autore*»;
- art. 25-decies: «*induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*»;
- art. 25-undecies: «*reati ambientali*»;
- art. 25-duodecies: «*impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*»;
- art.25-terdecies: «*Razzismo e xenofobia*»;
- “*Reati transnazionali*”: introdotti con la legge 16 marzo 2006, n. 146, collegano la responsabilità amministrativa della società a reati quali il riciclaggio, il favoreggiamento e l'associazione per delinquere su scala internazionale;
- art. 25 quaterdecies: “*Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati*”;
- Art. 25 quinquiesdecies: “*Reati tributari*”;
- Art. 25-sexiesdecies: “*Reati di contrabbando*”;
- Art. 25-septiesdecies: “*Delitti contro il patrimonio culturale*”;

- Art. 25-duodevices “*Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici*”.
- L. n. 146/2006 “*Reati transnazionali*”
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [*Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell’ambito della filiera degli oli vergini di oliva*]

Ai sensi dell’art. 5 del D. Lgs. n.231/2001, la responsabilità amministrativa della Società presuppone quindi che sia stato commesso uno dei reati appartenenti alle macro-categorie sopra elencate, da una persona fisica funzionalmente collegata alla società stesso, e che l’atto sia stato commesso «nel suo interesse o a suo vantaggio», a meno che l’autore non abbia «*agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi*».

Inoltre, è necessario che il reato sia stato commesso da soggetti che rivestano una posizione apicale all’interno della società o da soggetti in posizione subordinata. Più precisamente, sempre ai sensi dell’art. 5, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cosiddetti soggetti apicali);
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (cosiddetti para-apicali o sottoposti).

Ai sensi del D.Lgs. 231/2001, le sanzioni irrogabili alla società per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono (art 9):

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria è indefettibile e viene applicata con il sistema per quote.

L’importo di una quota è compreso tra un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37; il numero delle quote, la cui cornice edittale è prevista dalla specifica

disposizione sanzionatoria, è compreso tra cento e mille.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Il valore della singola quota è fissato, invece, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Le sanzioni possono essere ridotte qualora:

- l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e la società non ne abbia ricavato un vantaggio, ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo, oppure quando il danno cagionato è di particolare tenuità;
- prima dell'apertura del dibattimento di primo grado, la società abbia risarcito integralmente il danno oppure abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si sia adoperato in tal senso, ovvero sia stato adottato un modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.

Le sanzioni interdittive sono (art 9 comma 2):

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività';
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) la società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione qualora la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

b) in caso di reiterazione degli illeciti (id est: la società, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi).

Le sanzioni interdittive hanno una durata variabile da tre mesi a due anni, ma possono anche, in casi eccezionali, essere applicate per un periodo di tempo superiore o in via definitiva. Le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già cautelarmene applicate) qualora la società, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- abbia risarcito o riparato il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato o si sia efficacemente adoperato in tal senso;
- abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati;
- abbia messo a disposizione il profitto ai fini della confisca.

Nei confronti della società è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato; quando non è possibile eseguire la confisca indicata, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Il D.Lgs. n.231/01 prevede, però, l'esclusione della responsabilità della Società nel caso in cui questa abbia adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi, oltre ad altre condizioni.

L'art. 6 del Decreto prevede infatti che laddove il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, il decreto legislativo stabilisce che la società non risponda amministrativamente se fornisce la prova che:

- o l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- o il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza);

- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Per avere efficacia esimente il modello di organizzazione e gestione deve rispondere all'esigenza di:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifiche procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- prevedere un'adeguata procedura sul *whistleblowing* ai sensi dell'art. 6, comma 2 bis, D.Lgs. 231/2001.

2. Informazioni generali sulla Società

2.1 La Società M.S.G. Arena Scarl

La Società **M.S.G. Arena Società Consortile a Responsabilità limitata** (“**M.S.G. Arena**” o “Società Consortile” o “Società”) è una società consortile a responsabilità limitata costituita il 29 settembre 2023, con sede legale in Tortona, S.S. per Alessandria 6/A.

Come indicato nello Statuto, la società ha assunto la forma della società consortile ai sensi e per gli effetti dell'art. 45 D.Lgs. 50/2016, ai fini dell'esecuzione in forma unitaria della seguente opera privata: *Esecuzione del progetto definitivo e del progetto costruttivo dell'arena pala Italia, della piazza e dei parcheggi dell'arena e la costruzione chiavi in mano dell'impianto polifunzionale Arena Pala Italia, dotato di un parcheggio pertinenziale e di una piazza antistante da utilizzare per scopi privati e pubblici, nonché per ospitare le gare maschili di hockey su ghiaccio delle olimpiadi invernali Milano-Cortina 2026 e la cerimonia di apertura delle paraolimpiadi. La società ha altresì per oggetto l'esecuzione di ogni ulteriore affidamento che risulti*

strumentale, collegato, connesso o comunque relativo alla realizzazione dell'Arena Pala Italia, della Piazza e dei Parcheggi dell'Arena, nonché di ogni altro affidamento per l'esecuzione di lavori sull'area denominata "Santa Giulia Area" del Programma Integrato di intervento "PII Montecity – Rogoredo" (Variante MSG/21 di cui all'Atto Integrativo dell'Accordo di Programma approvato in data 8 giugno 2021 con Decreto del Presidente della Giunta Regione Lombardia n. 777, pubblicato sul BURL n. 24 del 17 giugno 2021) (di seguito il "Progetto")".

La Società Consortile è un ente senza scopo di lucro, nel quale l'equilibrio economico è sostanzialmente garantito dalla ripartizione dei costi di struttura sostenuti fra le società consorziate, secondo le relative quote.

Al momento la proprietà della M.S.G. Arena è in capo a Vianini Lavori S.p.A. ed ad Itinera S.p.A., che detengono rispettivamente il 50% delle quote societarie.

Per quanto concerne gli obblighi in materia di sicurezza sul lavoro, la Società ha adottato il Documento di Valutazione Rischi(DVR), nel quale sono descritte le misure adottate, ivi compresa la nomina del Responsabile del Servizio Protezione e Prevenzione.

2.2. La “Corporate Governance”

La struttura della “*corporate governance*” esprime come è noto le regole ed i processi con cui vengono assunte le decisioni della società, le modalità con cui vengono decisi gli obiettivi aziendali, nonché i mezzi per il raggiungimento e la misurazione dei risultati raggiunti.

La Corporate Governance della Società si fonda su un sistema articolato e omogeneo di regole di condotta riguardanti sia la propria struttura organizzativa interna sia i rapporti con i terzi.

Tali regole sono dettate in modo da essere conformi al contesto normativo nazionale ed internazionale cui **M.S.G. Arena** risulta soggetta.

Integrità e trasparenza sono i principi che la Società persegue nel delineare il proprio sistema di corporate governance, che si articola in base alla normativa vigente, allo Statuto, alla regolamentazione interna ed alle best practices in materia. In tale ottica, **M.S.G. Arena** ha adottato una struttura organizzativa dedicata alla prevenzione ed alla gestione dei rischi privilegiando il cd. sistema tradizionale.

Assemblea dei soci

Lo Statuto regola l'attività e le responsabilità dell'Assemblea.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione consta di 6 componenti ed è investito dei più ampi poteri per la gestione della Società con facoltà di compiere e di delegare tutti gli atti che

ritenga opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento dell'oggetto sociale. Il Consiglio di Amministrazione ha delegato parte dei propri poteri al Presidente ed al Vice Presidente.

Presidente

Detiene i poteri di rappresentanza legale della Società ed i poteri per compiere tutti gli atti di ordinaria amministrazione relativi alla gestione della Società, che risultano dettagliati nella visura camerale della Società.

Vice Presidente

Detiene i medesimi poteri del Presidente, che risultano esercitabili in caso di assenza o impedimento del Presidente stesso. In aggiunta, il Vice Presidente è stato investito della nomina di Datore di Lavoro ai sensi del d.lgs.81/2008.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti.

Tutti i membri del Collegio durano in carica per tre esercizi.

Al Collegio Sindacale è affidato il compito di vigilanza:

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

Il Collegio Sindacale esercita, inoltre, il controllo contabile ai sensi dell'art. 2409-bis del cc.

2.3 La Gestione delle risorse finanziarie

L'art. 6, comma 2, lett.c, del Decreto attribuisce al Modello il compito "*individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati*".

La corretta gestione delle risorse finanziarie è disciplinata dalla procedura Amministrazione, Finanza e Controllo in modo tale da garantire la tracciabilità di ogni operazione, la loro congruità, nonché la segregazione delle funzioni coinvolte nei processi pertinenti.

3. Il Modello di Organizzazione Controllo e Gestione

3.1 Obiettivi e finalità perseguite nell'adozione del Modello

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende principalmente perseguire le finalità di seguito indicate:

- determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti puniti con sanzioni penali (per le persone fisiche) ed amministrative (per la società);
- rimarcare come tali forme di comportamento illecito siano condannate dalla società, in quanto le stesse sono comunque contrarie alla legge ed ai principi etici ai quali essa si ispira;
- consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi attraverso un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio.

Destinatari del Modello e dei principi in esso contenuti sono i membri dell'organo amministrativo, degli organi di controllo, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori, gli agenti, i consulenti, i fornitori, i partner, il personale delle consorziate e, più in generale, tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle attività sensibili per conto o nell'interesse della Società (di seguito "Destinatari").

3.2. Composizione del Modello

Il Modello 231 adottato è strutturato in modo da integrare i presidi organizzativi adottati dalla Società: esso richiama tutte le procedure interne e le istruzioni operative già vigenti che diventano, in tal modo, una parte costitutiva del modello stesso, la cui violazione determina l'applicazione di specifiche sanzioni, come di seguito precisato.

Sul piano formale, il modello di organizzazione, gestione e controllo di **M.S.G. Arena** (d'ora in poi anche MOG) risulta complessivamente costituito, alla data di adozione, dalla seguente documentazione:

- **Codice Etico**, documento che illustra i valori-guida della Società;
- **MOG parte generale**, documento che descrive i principi regolatori, la struttura societaria, gli aspetti normativi richiesti dal decreto, i poteri e le funzioni dell'Organismo di vigilanza, il sistema disciplinare, i processi di formazione ed

informazione, la procedura di “*Whistleblowing*” (parr. 1-3, 6-9 del presente documento);

- **MOG parte speciale**, nel quale sono individuati i processi sensibili di rilevanza 231 ed i sistemi di controllo adottati, tra cui specifiche procedure di prevenzione introdotti all’esito della valutazione dei rischi di commissione dei singoli reati, procedure che individuano i flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza;
- **Documentazione operativa interna**, procedure, istruzioni operative, DVR.

3.3. I principi regolatori del Modello

Nella definizione, costruzione ed applicazione del modello sono stati osservati i seguenti principi regolatori:

- una chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, coerente con le mansioni attribuite;
- tendenziale separazione fra le funzioni svolte, affinché l’autorizzazione ad effettuare un’operazione venga sempre assunta (laddove possibile) da un soggetto diverso da chi la dovrà contabilizzare, eseguire operativamente o sottoporre a controllo;
- la formalizzazione di regole comportamentali idonee a garantire l’esercizio delle attività aziendali;
- la tracciabilità, volta a garantire che ogni operazione, transazione e/o azione sia verificabile e documentata, con esplicita indicazione della sua *ratio* ispiratrice.

Ulteriori punti cardine del Modello sono poi rappresentati:

- dall’attività di diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- dalla mappatura delle aree di attività a rischio dell’azienda, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- dalla definizione di flussi informativi a carico delle funzioni aziendali verso l’Organismo di vigilanza;
- dall’attribuzione all’Organismo di Vigilanza di specifici compiti di controllo sull’efficace e corretto funzionamento del Modello e sulla necessità di curarne

l'aggiornamento, alla luce delle novità legislative intercorse rilevate e delle modifiche societarie riferite;

- dall'indicazione di specifici principi generali di comportamento a cui i destinatari delle parti speciali richiamate devono comunque attenersi (indicazione *ex ante*);
- dalla verifica dei comportamenti aziendali, mediante *audit* periodici mirati alla verifica del funzionamento del Modello (verifica *ex post*);
- dall'aggiornamento progressivo del Modello sulla base delle esigenze emerse dai fatti aziendali più rilevanti, dalle trasformazioni organizzative, dall'esito delle attività di controllo, dalle modifiche normative, ecc. (adeguamento costante);

3.4. Linee Guida Confindustria ed Ance

Per la predisposizione del proprio Modello, la Società ha assunto come riferimento le “Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo” adottate da Confindustria, nonché il “Codice di comportamento delle imprese di costruzione” emesso dall’Ance (Associazione delle Imprese di costruzione), a maggior specificazione delle Linee Guida Confindustria per il settore delle Costruzioni.

3.5. La metodologia adottata per l’implementazione del Modello

La predisposizione del modello, conformemente a quanto suggerito dalle Linee Guida di Confindustria, dal Codice di Comportamento ANCE e dal D. Lgs. n. 231/01, è stata svolta all’esito delle seguenti attività preliminari:

- Identificazione dei processi e delle relative interazioni attraverso la mappatura dei processi;
- Valutazione dei reati impattanti sulla Società e relativi rischi;
- Individuazione dei sistemi di controllo e definizione delle procedure a presidio dei processi sensibili;
- Determinazione del sistema disciplinare;
- Disciplina dell’Organismo di Vigilanza deputato al controllo sull’efficace e corretto funzionamento del Modello.

Attraverso l’analisi della documentazione acquisita e la successiva esecuzione di interviste con i responsabili dei processi sulle modalità di gestione operativa degli stessi, sono state dunque esaminate le regole organizzative già adottate ed attuate dalla società,

evidenziando al contempo le attività maggiormente esposte al rischio di illecito.

Sulla base dei risultati in tal modo ottenuti è stato successivamente eseguito il confronto tra le procedure esistenti, il livello dei controlli già presenti e le attività a rischio.

Sulla base dei profili di rischio in tal modo evidenziati e condivisi, si è provveduto pertanto a definire specifiche procedure suscettibili di determinare un rafforzamento del sistema di prevenzione e di controllo coerente con le più ampie esigenze organizzative ed operative della società.

4. Caratteristiche e struttura del sistema dei controlli interni (SCI)

4.1. Principi generali del SCI

Il Sistema di Controllo Interno della Società Consortile è costituito dall'insieme delle regole, delle procedure, delle istruzioni operative regolanti la struttura organizzativa ed è volto a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi aziendali, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati.

I soggetti attuatori del Sistema di Controllo Interno sono identificabili in tutte le funzioni aziendali che partecipano ai processi di riferimento, anche se non direttamente assunti dalla Società Consortile ma operanti sulla scorta di contratti di *service e/o di distacco* tra la Società ed i suoi soci. Gli elementi costitutivi del Sistema di Controllo Interno sono:

- le procedure adottate dalla Società;
- il Codice Etico;
- il sistema di Deleghe e Procure;
- la Struttura Organizzativa ed il controllo gerarchico;
- gli Organigrammi, le Procedure interne, le Certificazioni volontarie, Documento di valutazione del rischio SSL (DVR), i Manuali e le Istruzioni operative.

Inoltre, nel caso in cui la Società Consortile si avvalga di alcuni uffici o funzioni delle società consorziate, questi saranno tenuti a rispettare anche il Modello 231 e le relative procedure della Società, fermo restando che in caso di contrasto prevarrà sempre il Modello 231 di **M.S.G. Arena**.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, si riportano di seguito, i principali documenti/presidi implementati ai fini del contenimento dei reati 231 che sono stati valutati applicabili per MSG Arena:

- Codice Etico
- Procure e deleghe
- DVR(Documento di Valutazione dei Rischi)
- POS (Piano Operativo di Sicurezza)
- Flussi da e verso ODV
- Procedura Brand Management
- Procedura Gestione Approvvigionamenti
- Procedura rapporti con la PA
- Procedura Amministrazione Finanza e Controllo
- Procedura Gestione e Assunzione delle risorse umane
- Procedure in materia di ambiente e salute e sicurezza sul lavoro
- Procedura Whistleblowing

5. L'esposizione al rischio

5.1. Premessa metodologica

I processi definiti all'interno della Società per un'efficace ed efficiente erogazione del servizio rivelano un'esposizione al rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. n.231/2001 comunemente definita come:

- ***esposizione diretta***, se l'esecuzione delle attività all'interno del processo è di per sé stessa esposta al rischio di commissione di illecito. Ad esempio, la richiesta di una concessione edilizia espone direttamente il personale incaricato al rischio di commissione di reati di corruzione; la redazione del bilancio espone direttamente il soggetto preposto al rischio di false informazioni sociali.

- ***esposizione indiretta***, se il processo di per sé stesso non è esposto a rischio di illecito, ma può di fatto concorrere ad integrare una delle ipotesi illecite di cui al decreto, ad occultarne l'avvenuta realizzazione o ad ostacolare l'attività di controllo, nell'ipotesi in cui venga strumentalizzato ad altri fini dagli organi aziendali competenti. Ad esempio:
 - l'assunzione di dipendenti legati a figure della Pubblica Amministrazione può costituire la "dazione" attraverso la quale si perfeziona il reato di corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio;
 - la conclusione di contratti di consulenza può costituire la modalità attraverso la quale costituire fondi occulti da utilizzare per scopi di natura illecita;
 - la conclusione di contratti di subappalto o di approvvigionamento di beni o di servizi può a sua volta costituire il mezzo per la costituzione di fondi occulti o per la realizzazione di accordi illeciti con soggetti dediti ad attività criminose;
 - le sponsorizzazioni e le altre forme di donazione possono a loro volta conferire giustificazione formale ad un flusso di denaro in uscita finalizzato alla commissione di un reato;

- la conclusione di transazioni/conciliazioni simulate, in modo assoluto o relativo, può costituire un modo per la costituzione di riserve occulte liquide ovvero per ottenere indebiti vantaggi fiscali;
- *mancata esposizione*, se l'attività o il processo non presentano una significativa esposizione al rischio di commettere determinate categorie di reati e non appaiono neppure suscettibili di essere strumentalizzati a fini delittuosi dagli organi sociali competenti.

5.2. I Processi sensibili e i Reati presupposto ex D.Lgs. n.231/01

Alla luce dell'analisi di rischio svolta ai fini della predisposizione del presente Modello, sono stati considerati maggiormente rilevanti per la Società i seguenti reati, in ragione della oggettiva possibilità di commissione dei medesimi nelle macro-aree di riferimento, nello svolgimento dei processi e delle attività sensibili pertinenti ai primi.

Reati Presupposto D.Lgs. n.231/2001	Macro-aree	Processi e attività sensibili
Reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25)	Corporate Governance	- Brand Management
	Gestione Risorse finanziarie	- Bilancio e contabilità - Tesoreria - Operazioni con società consorziate - Gestione contenzioso
	Risorse umane	- Selezione, inserimento e gestione amministrativa del personale - Definizione del sistema premiante
	Approvvigionamenti e Procurement	- Gestione acquisti e fornitori Gestione incarichi professionali e consulenze
	Attestazioni, SOA e certificazioni	Definizione del Sistema di Qualità aziendale e gestione dei processi di ottenimento /rinnovo certificazioni e rapporti con Enti certificatori

Delitti informatici (art. 24-bis)	IT	- Commissione di delitti su programmi, dati e sistemi informatici nell'interesse della Società
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (25-novies)	IT	- Utilizzo di programmi/ software senza licenza
Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter) Reati transnazionali Art. 3 – L. 146/2006	Gestione Risorse finanziarie	- Operazioni con parti correlate - Tesoreria
	Corporate Governance	- Brand Management
	Commerciale	- Partecipazione a gare con soggetti terzi
	Risorse umane	- Selezione, inserimento e gestione amministrativa del personale
	Approvvigionamenti e Procurement	- Gestione acquisti e fornitori
Reati societari (art. 25-ter)	Corporate Governance	- Brand Management
	Gestione Risorse finanziarie	- Bilancio e contabilità - Tesoreria - Operazioni con consorziate - Gestione contenzioso
	Approvvigionamenti e Procurement	- Gestione acquisti e fornitori
	Risorse umane	- Selezione, inserimento e gestione amministrativa del personale
	Attestazioni, SOA e certificazioni	- Definizione del Sistema di Qualità aziendale
Reati in materia di SSL (art. 25-septies)	Processi di business (attività operativa)	- Gestione Compliance HSE
Reati ambientali (art. 25-undecies)	Processi di business (attività operativa)	- Gestione rifiuti e siti produttivi

Reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies)	Gestione Risorse finanziarie	<ul style="list-style-type: none"> - Bilancio e contabilità - Tesoreria - Operazioni con consorziate - Gestione contenzioso
	Approvvigionamenti e Procurement	<ul style="list-style-type: none"> - Gestione acquisti e fornitori
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies. Legge 6 novembre 2012, n. 190) e delitti contro la personalità individuale (art.25 quinquies del d.lgs.231/01)	Risorse umane	<ul style="list-style-type: none"> - Selezione, inserimento e gestione amministrativa del personale
Reati Tributari (art. 25 quinquiesdecies)	Gestione Risorse finanziarie	<ul style="list-style-type: none"> - Bilancio e contabilità - Tesoreria - Operazioni con consorziate - Gestione contenzioso
	Approvvigionamenti e Procurement	<ul style="list-style-type: none"> - Gestione acquisti e fornitori - Gestione consulenze
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1) e Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis)	Approvvigionamenti	<ul style="list-style-type: none"> - Gestione acquisti e fornitori - Gestione consulenze
	Gestione Risorse finanziarie	<ul style="list-style-type: none"> - Tesoreria e Contabilità - Operazioni con consorziate
Delitti contro il patrimonio culturale	Gestione Risorse finanziarie	<ul style="list-style-type: none"> - Bilancio e contabilità - Tesoreria - Operazioni con consorziate

risultati dell'attività di mappatura hanno pertanto consentito di:

- identificare le unità organizzative della Società che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero potenzialmente essere coinvolte nelle attività a rischio reato;
- individuare le principali fattispecie di rischio/reato;
- delineare le principali modalità di realizzazione di simili eventuali comportamenti illeciti.

Di seguito, si elencano i reati presupposto ex D. Lgs. n.231/01 che hanno assunto diretta rilevanza per la Società, rinviando al contempo all'allegato "Elenco Reati e Case Study"- che costituisce parte integrante del MOG – per la più precisa rappresentazione delle fattispecie penali di riferimento.

5.2.1. I reati contro la Pubblica Amministrazione ex artt.24 e 25 D.Lgs. n.231/2001.

L'esposizione al rischio

Come già evidenziato, l'attività concretamente svolta dalla Società comporta un fisiologico rischio di commissione di reati contro la p.a., atteso che l'attività della Società consiste nell'esecuzione di un'opera pubblica.

Le ipotesi di reato previste dagli artt. 24 e 25 D. Lgs. n.231/01 potrebbero trarre spunti criminogeni da rapporti con la Pubblica Amministrazione, ad esempio in relazione alla gestione dei provvedimenti autorizzativi/concessori, in occasione delle visite ispettive, nell'ambito del conseguimento di erogazioni pubbliche, ovvero nei rapporti con l'Amministrazione finanziaria; pertanto, alcuni dei processi sensibili necessitano di presidio in quanto, benché non assumano rilevanza diretta, potrebbero costituire la via attraverso la quale potrebbero essere distratte risorse finanziarie da destinare agli illeciti in esame (ad es. assunzione di un candidato o scelta di un fornitore come prezzo da pagare per una corruzione).

Principi generali di comportamento

Si prevede innanzitutto l'espresso divieto, a carico dei Destinatari del presente Modello, di porre in essere comportamenti:

- tali direttamente da integrare le fattispecie di reato di cui al presente paragrafo;
- non conformi ai principi ed alle prescrizioni contenute nel presente Modello, del Codice Etico, delle Norme comportamentali, delle procedure aziendali;
- destinati a favorire una situazione di conflitto di interessi con soggetti operanti per conto della Pubblica Amministrazione.

A tale scopo, è fatto poi divieto in particolare di:

- a) compiere azioni o tenere comportamenti che possano essere in qualche modo interpretati come proposte corruttive, atteggiamenti di favore, condotte collusive o comunque come realizzazioni o evocazioni, dirette o indirette, di vantaggi o di utilità per l'agente, per il soggetto che assume la qualifica pubblicistica o per terzi;
- b) distribuire omaggi e regali rilevanti a Pubblici ufficiali o ad Incaricati di pubblico servizio, ovvero a coloro che con gli stessi hanno rapporti privilegiati o millantano di averne;
- c) esercitare indebite pressioni o sollecitazioni su pubblici ufficiali o soggetti terzi in vista del compimento di attività inerenti all'ufficio;
- d) presentare dichiarazioni non veritiere a organismi pubblici nazionali, al fine di conseguire erogazioni pubbliche, autorizzazioni, licenze e provvedimenti amministrativi di qualsivoglia natura;
- f) presentare dichiarazioni non veritiere a organismi pubblici nazionali o al fine di conseguire finanziamenti, contributi o erogazioni di varia natura, sconti fiscali;
- g) destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati;
- h) effettuare o promettere, in favore dei clienti, prestazioni che non trovino adeguata giustificazione nel rapporto contrattuale con essi costituito;
- i) riconoscere, in favore dei Fornitori, Appaltatori, Agenti, Consulenti esterni e/o Collaboratori, compensi che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere;
- l) concludere contratti di consulenza con soggetti che svolgono o hanno svolto un ruolo all'interno della Pubblica Amministrazione, ovvero con persone a questi legati da rapporti familiari, affettivi, amicali o di interesse, minando l'imparzialità e il buon andamento della Pubblica Amministrazione stessa;
- m) assumere soggetti indicati da committenti delle società consorziate;
- n) accedere fraudolentemente ai sistemi informatici della Pubblica Amministrazione per ottenere o modificare dati o informazioni nell'interesse o a vantaggio della Società;
- o) prospettare od offrire alle pubbliche amministrazioni lo svolgimento di prestazioni che la Società non sia in grado di svolgere adeguatamente;

p) violare le prescrizioni contenute nelle specifiche procedure aziendali.

Ai fini dell'attuazione dei divieti suddetti, dovranno rispettarsi le regole di seguito indicate:

- i rapporti con funzionari della Pubblica Amministrazione devono essere dunque gestiti esclusivamente da persone opportunamente identificate e dotate di idonei poteri e deleghe;
- tutti coloro che materialmente intrattengono rapporti con la Pubblica Amministrazione per conto della Società devono godere di un'espressa autorizzazione in tal senso da parte della Società stessa;
- tutti i dipendenti e distaccati di **M.S.G. Arena Scarl** dovranno attenersi scrupolosamente e rispettare eventuali limiti previsti nelle deleghe organizzative o procure conferite dalla Società;
- i rapporti con la Pubblica Amministrazione devono avvenire nell'assoluto rispetto delle leggi, delle normative vigenti, dei principi di lealtà e correttezza, nonché dei principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico, in qualunque fase di gestione del rapporto;
- gli incarichi conferiti ai Collaboratori, Agenti, Consulenti esterni, Fornitori devono essere redatti per iscritto, con indicazione del compenso pattuito, del dettaglio della prestazione e dei tempi di esecuzione;
- le dichiarazioni rese a organismi pubblici nazionali per il rilascio/rinnovo di autorizzazioni/licenze di qualsivoglia natura, ovvero conseguimento di finanziamenti, contributi e/o erogazioni o sconti fiscali di varia natura devono contenere elementi assolutamente veritieri e devono essere autorizzate da soggetti dotati di idonei poteri; inoltre, in caso di ottenuto conferimento/ottenimento degli stessi, deve essere mantenuto apposito rendiconto circa l'utilizzo del finanziamento/contributo;
- nessun tipo di pagamento può essere effettuato se non risulta adeguatamente documentato ed autorizzato;
- tutti i dipendenti e i Collaboratori sono tenuti a rispettare le procedure, direttive e policy aziendali applicabili alle attività svolte in particolare nell'ambito dei Processi Sensibili;
- la scelta dei Fornitori, Appaltatori, Agenti, Consulenti esterni e/o Collaboratori deve avvenire sulla base di criteri di serietà e di competenza del professionista/collaboratore sulla base di un processo decisionale che garantisca il più possibile la segregazione dei

compiti e delle responsabilità nella gestione del relativo rapporto;

- i Fornitori, Appaltatori, Agenti, Consulenti esterni e/o Collaboratori, nonché le Società facenti parte della Scarl, dovranno prendere visione del Modello e del Codice Etico ed impegnarsi a rispettarne le previsioni, secondo quanto stabilito in specifiche clausole, inserite nel/aggiunte al contratto stipulato tra gli stessi e la Società, che prevedono, in ipotesi di violazione di tali previsioni, la risoluzione del suddetto contratto.
- i contratti con i Fornitori e gli Appaltatori, nonché gli incarichi con gli Agenti, Consulenti e/o Collaboratori devono essere definiti per iscritto, con evidenziazione di tutte le condizioni ad essi sottese (con particolare riferimento alle condizioni economiche concordate), nonché della dichiarazione di impegno a rispettare il Modello e il Codice Etico e delle conseguenze nel caso di violazione;
- i contratti con i Fornitori e gli Appaltatori, nonché gli incarichi con gli Agenti, Consulenti esterni e/o Collaboratori devono essere approvati dai soggetti della Società muniti degli appositi poteri di firma;
- gli appaltatori e subappaltatori della Società, nell'esecuzione del Contratto, dovranno garantire alla Società di rispettare e di aver rispettato tutti gli obblighi previsti dal MOG e dal Codice Etico.

5.2.2. I Reati informatici e Delitti commessi in violazione della Legge sul diritto d'autore ex art. 24 bis e 25 novies D.Lgs. n.231/2001.

L'esposizione al rischio

Con riferimento ai reati in esame, va specificato come il *core business* della Società non contenga un rischio significativo in materia di reati informatici o in materia di diritto d'autore; nondimeno, è comunque emersa la possibile commissione, seppur in termini di bassa probabilità, di delitti su programmi, dati e sistemi informatici nell'interesse della società, così come il possibile utilizzo di programmi/software senza licenza.

Per tale motivo, la Società ha deciso di formalizzare ulteriori regole per i destinatari del Modello, tanto nelle procedure aziendali quanto nei principi di comportamento di seguito indicate.

Regole di condotta e Principi generali di comportamento

Al fine di prevenire ed impedire il verificarsi dei reati di cui alla rubrica, i Destinatari coinvolti nello svolgimento delle Attività Sensibili nelle Aree a Rischio Reato individuate, sono tenuti al rispetto dei seguenti principi generali di condotta, fermo

restando quanto indicato dal Codice Etico e dalle specifiche procedure:

- a) astenersi dal tenere comportamenti, attivi o omissivi, tali direttamente da integrare le fattispecie previste dai suddetti reati di criminalità informatica;
- b) astenersi dal tenere comportamenti, attivi o omissivi, destinati a favorire la commissione di reati di criminalità informatica ad opera di terzi;
- c) rispettare le regole di condotta generale, i principi di controllo e le prescrizioni specifiche formulate nel presente Modello;
- d) rispettare le norme, le policy e le procedure aziendali che disciplinano l'accesso e l'utilizzo dei sistemi e degli applicativi informatici della Società, nonché le procedure adottate dalla Società in materia di protezione dei dati personali;
- e) attenersi alle eventuali policy adottate dalla Società a tutela dei diritti di proprietà industriale delle società consorziate e per il pieno rispetto di quelli dei terzi;
- f) informare tempestivamente gli organi aziendali competenti di ogni problematica suscettibile di incidere sul corretto funzionamento dei sistemi informatici, sul corretto utilizzo dei dati in essi contenuti o sulla tutela dei diritti dei terzi;
- g) prevedere l'inserimento sistematico di una "clausola 231" in tutti i contratti con Consulenti, Fornitori, ed altri terzi in base alla quale il soggetto terzo dà atto di aver preso visione dei contenuti del Modello, del Codice Etico e di impegnarsi a rispettare le prescrizioni in essi esplicitate, a pena di risoluzione del contratto;
- h) adeguare costantemente l'organizzazione aziendale agli standard di sicurezza informatica richiesti dalle normative di settore e dalle *best practice* di riferimento;
- l) verificare che la società incaricata dell'assistenza informatica garantisca adeguatamente che i programmi utilizzati siano originali e dotati delle licenze necessarie;
- m) rispettare le prescrizioni in materia di protezione dei dati previste dal Reg UE 2016/679 e D.lgs. 231/2001.

Ai Destinatari è vietato:

- utilizzare periferiche di archiviazione di massa (cd, dvd riscrivibili, chiavette usb) se non espressamente autorizzate;
- utilizzare programmi diversi da quelli installati nel pc in dotazione, ovvero installare autonomamente programmi provenienti dall'esterno;
- navigare in Internet in siti non attinenti allo svolgimento delle mansioni assegnate;
- installare software non approvati dai responsabili della funzione IT;

- accedere o navigare su siti di tipo x-rated (siti per adulti), casinò virtuali, webchat, social network;
- scaricare/scambiare materiale coperto da diritto d'autore;
- aprire allegati di posta elettronica ambigui o di incerta provenienza.

5.2.3 I reati societari ex art. 25 ter D.Lgs.n.231/01.

La tipologia dei reati in oggetto è di particolare rilevanza sia per la frequenza di attività che espongono a rischio la Società, sia per la molteplicità degli interessi che si vuole proteggere, quali la tutela dell'integrità del patrimonio aziendale, dei diritti e della facoltà dei soci, dei legittimi interessi dei creditori, etc.

Oltre alla corretta gestione societaria, con particolare riferimento alla trasparenza delle relative informazioni ed alla salvaguardia del capitale sociale, i reati in esame chiamano, tuttavia in causa, anche le possibili interferenze indebite con le decisioni di altri enti costituiti in forma societaria mediante promesse di denaro o altra utilità, come avviene nel caso della c.d. corruzione tra privati allorquando *“gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, che, a seguito della dazione o della promessa di denaro od altre utilità, per sé o per altri, compiono od omettono atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocimento alla società”*.

L'esposizione al rischio

Alcuni processi aziendali (gestione acquisti, commerciale, contabilità, tesoreria e bilancio, corporate governance) comportano il fisiologico rischio di commissione di reati societari, quali ad esempio false comunicazioni sociali, impedito controllo, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, illecita influenza sull'assemblea, formazione fittizia del capitale, operazioni in pregiudizio dei creditori, corruzione tra privati.

Tuttavia, i presidi adottati dalla società e sintetizzati nell'elenco di cui al par. 4.1 (procedure, Manuale della Qualità, Codice Etico...), nonché la presenza di un Collegio sindacale plurisoggettivo, sono fattori certamente utili a contrastare la possibile commissione di reati societari.

Regole di condotta e Principi generali di comportamento

In ogni caso, al fine di prevenire il verificarsi dei reati societari, i Destinatari coinvolti nello svolgimento delle Attività Sensibili individuate, sono tenuti al rispetto di specifici

principi generali di condotta, fermo restando quanto indicato dal Codice Etico e dalle specifiche Procedure aziendali.

Tutti i Destinatari devono osservare una condotta improntata a principi di integrità, correttezza e trasparenza nell'attività di formazione del bilancio, delle relazioni e delle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, in modo da fornire ai soci e al pubblico informazioni veritiere e corrette sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società nel rispetto di tutte le norme di legge, regolamentari e dei principi contabili applicativi: pertanto, è vietato indicare o inviare per l'eventuale elaborazione o inserimento in dette comunicazioni, dati falsi, artefatti, incompleti o comunque non rispondenti al vero, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società. È fatto inoltre divieto di porre in essere attività e/o operazioni volte a creare disponibilità extracontabili ovvero volte a creare "fondi neri" o "contabilità parallele".

I soggetti che intervengono nel procedimento di stima devono attenersi al rispetto del principio di ragionevolezza ed esporre con chiarezza i parametri di valutazione seguiti, fornendo ogni informazione complementare che sia necessaria a garantire la veridicità del documento.

Il bilancio deve essere sempre completo sotto il profilo dell'informazione societaria e deve contenere tutti gli elementi richiesti dalla legge.

Piena ed assoluta correttezza è poi richiesta in particolare agli amministratori, ed a tutti coloro che sono chiamati a coadiuvarli, nella redazione di tutte le altre comunicazioni imposte o comunque previste dalla legge e dirette ai soci, affinché le stesse contengano informazioni chiare, precise, veritiere e complete;

Per altro verso, i Destinatari devono sempre osservare una condotta tesa a garantire il regolare funzionamento della Società e la corretta interazione tra i suoi organi sociali, assicurando ed agevolando ogni forma di controllo interno o esterno sulla gestione sociale, nei modi previsti dalla legge, nonché la libera e regolare formazione della volontà.

In tale prospettiva, è quindi specificamente vietato:

- a) impedire od ostacolare in qualunque modo lo svolgimento delle attività istituzionali di controllo e di revisione;
- b) determinare o influenzare illecitamente l'assunzione delle delibere degli organi sociali, ponendo a tal fine in essere atti simulati o fraudolenti che si propongano di

alterare artificiosamente il normale e corretto procedimento di formazione della volontà della Società o diffondendo informazioni non veritiere.

Tutti i Destinatari devono poi garantire costantemente il puntuale rispetto di tutte le norme di legge che tutelano l'integrità e l'effettività del capitale sociale, al fine di non creare nocimento alle garanzie dei creditori e, più in generale, ai terzi.

All'organo amministrativo è vietato:

- restituire, anche simulatamente, i conferimenti ai soci o liberarli dall'obbligo di eseguirli, fatte salve ovviamente le ipotesi di legittima riduzione del capitale sociale;

Al fine di prevenire il rischio di interferenze indebite su altri enti, è inoltre vietato a tutti i Destinatari compiere azioni o tenere comportamenti nei confronti di esponenti di società (siano esse fornitori, consulenti ecc.) che possano essere interpretati come pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette o mediante terzi, di privilegi per sé o per altri rilevanti ai fini della commissione del reato di corruzione tra privati.

Ai Destinatari è anche vietato distribuire o ricevere omaggi commerciali, regali o altre utilità (inclusi pasti, viaggi e attività di intrattenimento) che possano costituire violazione di leggi o regolamenti o che siano comunque in contrasto con il Codice Etico. In particolare, non è consentito offrire denaro o utilità di qualsiasi tipo o compiere atti di cortesia commerciale, salvo che si tratti di utilità di modico valore e sempre che le stesse non possano essere in alcun modo interpretate quale strumento per influenzarli nell'espletamento dei loro doveri o per indurli a violare i loro obblighi d'ufficio o di fedeltà per ricevere favori illegittimi e/o per trarne indebito vantaggio. I regali offerti - salvo quelli di modico valore - devono essere documentati in modo adeguato per consentire le prescritte verifiche.

Ai Destinatari è vietato riconoscere, in favore dei Fornitori, consulenti e/o collaboratori esterni, partner commerciali, Agenti, Appaltatori compensi che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alla prassi vigente nel settore di attività interessato.

Per quanto concerne la predisposizione delle comunicazioni ai soci e/o a terzi relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società (bilancio d'esercizio, relazioni trimestrali e semestrali), i documenti devono essere redatti sulla base di procedure o istruzioni operative che determinino con chiarezza e completezza: i dati e le

notizie che ciascuna funzione deve fornire, i criteri contabili per l'elaborazione dei dati e la tempistica per la loro consegna alle funzioni responsabili. È inoltre, necessario, che la trasmissione di dati ed informazioni avvenga attraverso un sistema che consenta la tracciatura dei singoli passaggi e l'identificazione dei soggetti che inseriscono i dati nel sistema.

La documentazione e la comunicazione di tutti i dati e le informazioni soggette a controllo da parte di soci, sindaci ed eventualmente della società di revisione contabile deve avvenire in modo trasparente, senza che siano frapposti ostacoli allo svolgimento delle attività di controllo o di revisione.

I destinatari del Modello devono, in ogni caso, rispettare le prescrizioni contenute nelle procedure richiamate nella Parte Speciale del Modello.

5.2.4. I 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 ex art.25 septies D.Lgs. n.231/01

Al fine di poter assumere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, il modello di organizzazione e di gestione adottato, ed efficacemente attuato, deve dar vita ad un sistema aziendale suscettibile di garantire l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure

adottate.

In questo senso, il presente modello organizzativo e gestionale dispone pertanto, in primo luogo, che siano adottati idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività sopra riportate.

Secondo quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, la materiale articolazione delle funzioni aziendali deve assicurare l'esistenza di competenze tecniche e di adeguati poteri di verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Unitamente ad un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello, l'organizzazione aziendale deve quindi garantire il mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il tempestivo riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere pertanto adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

L'esposizione al rischio

La Società - uniformandosi alle prescrizioni di cui al D.Lgs. 81/2008 - ha adottato il documento di valutazione rischi (DVR) e si è dotata di specifiche procedure in materia.

Premesso che il presente modello non intende sostituirsi alle prerogative e responsabilità di legge disciplinate in capo ai soggetti individuati dal D.Lgs. n.81/08, lo stesso costituisce, invece, al contempo un ulteriore presidio di controllo e di verifica dell'esistenza, efficacia ed adeguatezza della struttura del sistema di gestione per la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Principi generali di comportamento

Tutti i Dipendenti e Collaboratori della Società, nei rispettivi ambiti e per la propria competenza, sono tenuti a:

- rispettare le norme, gli obblighi e i principi posti dalla normativa vigente e dalle norme/linee guida in materia di salute e sicurezza;
- rispettare i principi generali di condotta e comportamento, i principi di controllo e i principi specifici formulate nel presente Modello;
- promuovere il rispetto delle suddette norme, regole e principi e assicurare gli adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

- adottare una condotta di massima collaborazione e trasparenza nei rapporti con gli enti pubblici competenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sia in fase di stesura e comunicazione di eventuali dichiarazioni, sia in occasione di accertamenti/verifiche ispettive;
- promuovere l'informazione e la formazione interna in tema di rischi specifici connessi allo svolgimento delle proprie mansioni e attività, di struttura e regolamento aziendale in materia di salute e sicurezza, procedure e misure di prevenzione e protezione e/o prendere atto dell'informazione fornita e/o partecipare attivamente ai corsi di formazione;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, i materiali, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
- segnalare tempestivamente alle funzioni aziendali competenti ed ai soggetti responsabili per la gestione della salute e sicurezza e/o all'OdV eventuali violazioni delle norme definite ed ogni altra situazione di pericolo potenziale o reale da loro a qualsiasi titolo percepita.

Inoltre, ciascun appaltatore o subappaltatore, → dovrà garantire alla Società di rispettare e di aver rispettato tutti gli obblighi di legge relativi alla Sicurezza sul lavoro.

5.2.5.I reati di ricettazione, riciclaggio, auto-riciclaggio e impiego di beni di provenienza illecita ex art.25 octies D.Lgs. n.231/01.

a. L'esposizione al rischio

La responsabilità amministrativa della Società ex D. Lgs. n.231/01 per i reati in oggetto può sorgere non soltanto per attività successive all'eventuale commissione di reati presupposto, in ordine ai quali sono stati conseguentemente già adottate delle specifiche misure di prevenzione, unitamente alle necessarie forme di controllo volte a farne emergere l'eventuale commissione, ma anche con riferimento a rapporti economico-finanziari intercorrenti con soggetti del tutto estranei alla compagine sociale.

A fronte del rischio nascente da condotte in qualche modo estranee all'operatività aziendale, emerge pertanto in primo luogo l'importanza delle verifiche e dei controlli effettuati in relazione alle singole operazioni sia sotto il profilo finanziario e contabile che in relazione alla congruità dei corrispettivi pattuiti ed all'effettività delle prestazioni "scambiate".

In secondo luogo, pur a fronte di una circoscritta attività operativa da parte della Società, le preliminari modalità di "accreditamento" dei fornitori e dei subappaltatori e la

tempestiva reazione ad eventuali segnali di allarme che dovessero emergere a qualsiasi titolo, costituiscono un presidio essenziale in relazione ai reati in questione.

Lo stesso è a dirsi, con tutte le differenze del caso, per quanto riguarda la necessaria verifica dell'effettivo mantenimento dei requisiti di onorabilità da parte delle società consorziate.

In tal senso, i presidi adottati dalla società e sintetizzati nell'elenco di cui al par. 4.1 (procedure, Manuale della Qualità, Codice Etico...), nonché la presenza di un Collegio sindacale plurisoggettivo, sono fattori certamente utili a contrastare la possibile commissione degli illeciti in questione.

b. Regole di condotta e Principi generali di comportamento

Al fine di prevenire ed impedire il verificarsi dei reati di cui all'art. 25-octies D.Lgs. 231/2001, ai Destinatari coinvolti nello svolgimento delle Attività Sensibili, fermo restando quanto indicato dal Codice Etico e dalle specifiche Procedure aziendali, è fatto espresso divieto di porre in essere comportamenti:

- tali da integrare direttamente le fattispecie di reato sopra considerate;
- tali da pregiudicare la piena tracciabilità economico-finanziaria delle operazioni che coinvolgono la Società o che risultano ad esse anche indirettamente connesse;
- non in linea o non conformi con i principi e le prescrizioni contenute nel presente Modello e del Codice Etico o comunque con le procedure aziendali.

In particolare, i Destinatari dovranno:

- ispirarsi a criteri di trasparenza nell'esercizio dell'attività aziendale e nella scelta del partner finanziario e/o commerciale, prestando la massima attenzione alle notizie riguardanti i soggetti terzi con i quali la Società ha rapporti di natura finanziaria, che possano anche solo ingenerare il sospetto della commissione di uno dei reati di cui alla presente parte speciale;
- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, con particolare riferimento alle attività finalizzate alla gestione anagrafica di Fornitori/clienti/Consulenti;
- non intrattenere, in particolare, rapporti commerciali con soggetti (persone fisiche e persone giuridiche) dei quali sia conosciuta o sospettata l'appartenenza ad organizzazioni criminali o comunque operanti al di fuori della liceità, quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, soggetti legati o comunque riconducibili all'ambiente della criminalità

organizzata, al riciclaggio, al traffico della droga, all'usura;

- conservare la documentazione a supporto, adottando tutte le misure di sicurezza, fisica e logica, instaurate dalla Società;
- mantenere un comportamento collaborativo con le Autorità di Vigilanza e/o Giudiziarie;
- segnalare ai Responsabili di funzione eventuali violazioni delle norme e eventuali operazioni insolite che potrebbero essere un'indicazione per fenomeni di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni ed utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- rispettare le procedure, direttive e policy aziendali, con particolare riguardo alla Procedura Gestione Approvvigionamenti;
- ricostruire, a fronte di eventuali contestazioni o di fondati dubbi sulla liceità di un'operazione compiuta nell'interesse o anche solo con la partecipazione della società, i flussi finanziari ad essa connessa e gli eventuali proventi che ne sono derivati al fine di poter riferire alle autorità competenti e di consentire in ogni caso la tempestiva assunzione delle opportune determinazioni cautelative, informando tempestivamente l'Organismo di Vigilanza;
- osservare quindi assoluta attenzione in merito all'utilizzo dei proventi correlati ad operazioni economiche o a dichiarazioni tributarie che risultino oggetto di possibile contestazione o che siano state comunque poste in discussione sotto il profilo della loro liceità e correttezza.

5.2.6. Reati ambientali ex art. 25-undecies D.Lgs.n.231/01

a. L'esposizione a rischio

La Società pone particolare attenzione alla sostenibilità ambientale ed alla tutela dell'ambiente, ha implementato specifiche procedure in materia.

b. Principi generali di comportamento e regole di condotta

Al fine di prevenire ed impedire il verificarsi dei reati di cui alla rubrica, i Destinatari coinvolti nello svolgimento delle Attività Sensibili nelle Aree a Rischio Reato individuate, sono tenuti al rispetto dei seguenti principi generali di condotta, fermo restando quanto indicato dal Codice Etico e dalle specifiche Procedure aziendali ed istruzioni tecniche:

- Rispettare le norme, gli obblighi e i principi posti dalla normativa vigente e dalla procedura interna di gestione degli aspetti ambientali;

- Rispettare i principi generali di condotta e comportamento ed i principi specifici formulati nel presente Modello;
- Promuovere il rispetto delle suddette norme, regole e principi al fine di assicurare gli adempimenti in materia di tutela ambientale;
- Adottare una condotta di massima collaborazione e trasparenza e rispettare le regole di condotta specificate nei rapporti con gli enti pubblici competenti in materia ambientale, sia in fase di stesura e comunicazione di eventuali dichiarazioni, sia in fase di richiesta ed ottenimento di autorizzazioni, sia in occasione di accertamenti e verifiche ispettive;
- Astenersi dall'abbandonare o depositare illegittimamente rifiuti sul suolo e nel suolo;
- Astenersi dall'immettere illegittimamente rifiuti di qualsiasi genere, allo stato solido o liquido, nelle acque superficiali o sotterranee;
- Astenersi dall'effettuare emissioni nocive nell'aria;
- Procedere tempestivamente ad ogni opportuna verifica laddove vengano contestate o comunque rilevate situazioni potenzialmente lesive dell'ambiente nelle sue varie forme.

5.2.7. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare ex art. 25-duodecies e Caporalato (art.25 quinquies in relazione all'art.603 bis c.p.)

Il rilascio del permesso di soggiorno costituisce il presupposto costitutivo della legittimazione dello straniero al lavoro, prima del quale non è quindi possibile stipulare rapporti siffatti, pena la commissione del reato in oggetto.

Il soggetto attivo del reato di cui all'art. 25 duodecies è il datore di lavoro. Tuttavia, la giurisprudenza assimila nel concetto di datore di lavoro qualsiasi soggetto che *“assuma alle proprie dipendenze, a tempo determinato o indeterminato, dietro la corresponsione di un compenso, una o più persone, aventi il compito di svolgere un'attività lavorativa subordinata di qualsiasi natura”*.

La pronta verifica della regolarità del soggiorno da parte della funzione aziendale competente costituisce pertanto il dato imprescindibile per la prevenzione del rischio in esame.

a. L'esposizione al rischio

Le attività nel cui ambito potrebbe essere astrattamente realizzata la fattispecie di reato richiamata dall'articoli 25-duodecies d.lgs. 231/2001 è rappresentata dalla gestione del processo di assunzione e gestione amministrativa del personale dipendente e di collaboratori extracomunitari. Per la gestione di tale rischio si è ritenuto opportuno formalizzare alcune regole organizzative o di condotta, soprattutto nell'ambito della

Procedura Gestione e Assunzione delle risorse umane .

b. Principi generali di condotta

Al fine di prevenire ed impedire il verificarsi dei reati di cui alla rubrica, i Destinatari coinvolti nello svolgimento delle Attività Sensibili nelle Aree a Rischio Reato individuate, sono tenuti al rispetto dei seguenti principi generali di condotta, fermo restando quanto indicato dal Codice Etico e dalle specifiche Procedure aziendali:

- è vietato porre in essere qualsiasi tipo di operazione economica con soggetti che risultino dediti all'utilizzo o allo sfruttamento del lavoro irregolare;
- è inoltre vietato porre in essere condotte non in linea o non conformi con i principi e le prescrizioni contenute nel presente Modello, nel Codice Etico;
- i Destinatari del Modello devono rispettare nelle varie fasi del processo la Procedura Gestione e Assunzione delle risorse umane.

Inoltre, appaltatori e subappaltatori, anche nella loro qualità di Datore di Lavoro, dovranno garantire alla Società di rispettare e di aver rispettato tutti gli obblighi di legge in materia.

5.2.8. I reati tributari ex art. 25 quinquiesdecies D.Lgs.n.231/01.

Per effetto delle modifiche apportate dal D.Lgs. 4 ottobre 2022, n. 156, la responsabilità dell'ente sussiste con riferimento ai seguenti reati tributari previsti dal D.lgs. 74/2000:

- delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'articolo 2, comma 1;
- delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 2, comma 2-bis;
- delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, previsto dall'articolo 3;
- delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8;
- delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8, comma 2-bis;
- delitto di occultamento o distruzione di documenti contabili, previsto dall'articolo 10;
- delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte, previsto dall'articolo 11.

È inoltre prevista la responsabilità degli enti anche per le ipotesi meno gravi previste dagli articoli 4 (dichiarazione infedele), 5 (omessa dichiarazione) e 10 quater (indebita compensazione) del. Dlgs 74/200, qualora tali delitti siano commessi “*al fine di evadere*

l'imposta sul valore aggiunto nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione europea, da cui consegue o possa conseguire un danno complessivo pari o superiore a dieci milioni di euro”.

a. L'esposizione al rischio

La possibile inerenza dei reati tributari ai molteplici processi aziendali che caratterizzano ogni società ha comportato, anche per la Società, l'esigenza di implementare i presidi aziendali in essere, adottando specifiche procedure che costituiscono quindi parte integrante della struttura complessiva del Modello, in quanto volte a garantire la corretta e trasparente gestione delle risorse finanziarie, il controllo sulla registrazione delle fatture e la pertinenza delle operazioni effettuate con l'attività sociale svolta.

La specifica funzione svolta al riguardo dal Collegio Sindacale costituisce un ulteriore presidio tanto sul piano della prevenzione quanto su quello del successivo controllo.

b. Regole di condotta e principi generali di comportamento

Oltre ai principi generali già evidenziati nel codice etico e nelle procedure aziendali, ai destinatari del Modello è fatto assoluto divieto:

- di realizzare condotte tali da integrare le fattispecie di reato previste dall'art. 25-quinquiesdecies del Decreto;
- di attuare qualsiasi comportamento che, pur non integrando in concreto alcuna delle ipotesi criminose sopra delineate, possa rendere difficilmente tracciabile l'operazione effettuata;
- di porre in essere attività che siano in contrasto con i principi generali di controllo finalizzati alla prevenzione dei reati tributari;
- di predisporre o comunicare dati falsi, lacunosi o comunque suscettibili di fornire una descrizione non corretta e veritiera della realtà riguardo alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società;

Inoltre, ai fini dell'attuazione dei comportamenti di cui sopra:

- nell'ambito dei rapporti con le imprese consorziate, con i consulenti, i fornitori, i partner commerciali e, in genere, con le controparti contrattuali deve essere garantito il rispetto del principio di correttezza trasparenza e buona fede;
- con riferimento alla affidabilità commerciale/professionale dei fornitori ed all'attendibilità dei dati da essi forniti, devono essere preventivamente richieste tutte le informazioni necessarie anche in vista di ogni opportuno successivo controllo;

- gli incarichi conferiti ad eventuali aziende di servizi e/o persone fisiche che curino gli interessi economico-finanziari della Società devono essere anch'essi redatti per iscritto, con l'indicazione dei contenuti e delle condizioni economiche pattuite;
- è necessario che le funzioni competenti assicurino il controllo dell'avvenuta regolarità dei pagamenti nei confronti di tutte le controparti;
- la registrazione delle fatture passive avviene previa verifica dell'effettività della prestazione resa e della coerenza con la documentazione contrattuale, controllando la concreta inerenza della prestazione all'attività sociale;
- è necessario rispettare le regole e i principi contenuti nel Codice Civile ed i principi contabili italiani prestando innanzitutto attenzione alle indicazioni dell'Agenzia delle Entrate ed alla giurisprudenza di riferimento, oltre che ad ogni altra fonte normativa vigente in Italia;
- è necessario assicurare che ogni operazione sia, oltre che correttamente registrata, anche autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua;
- è necessario garantire la completa tracciabilità dell'iter decisionale, autorizzativo e delle attività di controllo svolte;
- qualora siano formulate richieste di variazione dei criteri di rilevazione, registrazione e rappresentazione contabile, le stesse devono essere formalizzate e motivate e ne deve essere data adeguata e tempestiva informazione alle Funzioni/Organi competenti;
- chi fornisce informazioni alle unità gerarchicamente sovraordinate è tenuto a indicare i documenti o le fonti originarie dalle quali sono stati tratti e/o elaborati i dati trasmessi, al fine di garantire la verificabilità degli stessi.

L'attività di approvvigionamento di beni, lavori e servizi deve poi prevedere in particolare:

- la pianificazione annuale degli acquisti;
- per ogni acquisto, la definizione del fabbisogno e dei requisiti minimi in possesso dei soggetti offerenti;
- la definizione dei criteri per la determinazione dei compensi da corrispondere al fornitore;
- la predisposizione e autorizzazione delle richieste/proposte di acquisto;

- la verifica del possesso da parte del fornitore dei requisiti professionali e reputazionali;
- l'effettiva permanenza, in capo al soggetto che autorizza l'ordine di acquisto in un determinato momento, di appositi poteri al riguardo;
- la trasparenza nella valutazione delle offerte (tecniche/economiche);
- l'effettiva verifica circa la corretta esecuzione dei lavori o servizi, l'avvenuta consegna dei lavori, del bene o erogazione del servizio rispetto ai requisiti e ai termini definiti negli ordini/contratti.

5.2.9. I Reati di criminalità organizzata ex art. 24-ter D.Lgs. n.231/01 – I reati transnazionali Art. 10 L. n.146/2006

L'esposizione al rischio e la peculiarità della relativa attività di prevenzione

La responsabilità da reato degli enti risulta altresì prevista dall'art.24 ter *“in relazione alla commissione di taluno dei delitti di cui agli articoli 416, sesto comma, 416-bis, 416-ter e 630 del codice penale, ai delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dal predetto articolo 416-bis ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo”*.

Per altro verso, l'art. 1 della Legge 16 marzo 2006 n. 146 ha ratificato e dato esecuzione in Italia alla Convenzione Internazionale e ai Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001 (Convenzione di Palermo).

La definizione di reato transnazionale è quindi contenuta nell'articolo 3 della Legge 16 marzo 2006 n. 146, rubricato *“Definizione di reato transnazionale”*:

1. Ai fini della presente legge si considera reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

- a) sia commesso in più di uno Stato;*
- b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;*

c) *ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;*

d) *ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.*

Alla luce del successivo art. 10 della predetta legge, la responsabilità della società per un reato di natura “transnazionale” può effettivamente sorgere in relazione ai reati di cui all’art. 378 c.p. (Favoreggiamento personale), art. 291-quater del D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 (Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri), art. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter e 5 del D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286 (Delitti in materia di immigrazione clandestina), di associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.) e di associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR n. 309 del 1990).

In ogni caso, le ultime tre fattispecie di reato assumono comunque rilevanza, come già anticipato, ai sensi dell’art.24 ter, e dunque anche a prescindere dal requisito della transnazionalità, laddove siano realizzate nel territorio dello Stato italiano.

La valutazione del rischio inerenti alle fattispecie in esame, di per sé stesse ovviamente estranee al normale svolgimento di una libera impresa economica, assume caratteristiche per certi versi peculiari rispetto alla comune individuazione di specifiche attività sensibili come tali meritevoli di un’adeguata proceduralizzazione.

In questo caso, il punto di riferimento della valutazione preventiva richiesta risulta infatti costituito da una variabile esogena, del tutto estranea al comune funzionamento della società societario, ovvero dal concreto sviluppo, sul territorio in cui si svolgono le attività economiche di interesse del medesimo, di alcune organizzazioni criminali sempre più strutturate, capaci quindi di incutere un serio timore nei loro interlocutori ed interessate al contempo a ritagliarsi un ruolo crescente anche nell’ambito di attività di per sé stesse lecite, talvolta sfruttando eventuali relazioni indebite intrattenute con esponenti politici, con soggetti operanti per conto dei committenti o delle autorità amministrative di controllo ovvero con specifici fornitori o subappaltatori della società.

A fronte di un rischio siffatto, la rilevanza economica dell’attività svolta dalla società costituisce uno specifico motivo di attrattiva per le organizzazioni criminali, per contrastare il quale è necessario implementare adeguati “anticorpi” all’interno dell’organizzazione aziendale.

In linea generale, eventuali forme di collusione o di contiguità con soggetti a qualsiasi titolo appartenenti alla criminalità organizzata non rispondono in alcun modo all'interesse di un ente dotato di adeguate risorse economico-finanziarie e già strutturalmente in grado di svolgere con successo la propria attività imprenditoriale, ma costituiscono viceversa situazioni altamente pregiudizievoli destinate ad esporre la società a rischi enormi sotto diversi e rilevanti profili.

In questi termini, il Modello di Organizzazione e di Gestione mira, pertanto, a favorire una ferma ed immediata capacità di reazione in presenza di ipotetici tentativi di contatto da parte delle organizzazioni criminali direttamente operanti sul territorio di riferimento o comunque connesse con i più vari aventi causa della Società.

Al contempo, nell'ipotesi in cui gli eventuali tentativi effettuati dalle organizzazioni criminali possano effettivamente consentire la realizzazione di un effettivo "contatto", destinato in qualche modo a manifestarsi concretamente nell'attività societaria, il Modello di Organizzazione e di Gestione mira inoltre a far emergere quanto verificatosi il più velocemente possibile, proprio attraverso la previa selezione dei propri aventi causa, l'adeguata proceduralizzazione delle modalità di contrattualizzazione dei rapporti con gli stessi terzi, la trasparente gestione dei rapporti contrattuali e delle risorse finanziarie della società e la tempestiva segnalazione di qualsivoglia segnale di allarme.

Sotto tale profilo, le regole di comportamento e le specifiche prescrizioni contenute nelle relative procedure aziendali implementate, rappresentano certamente dei validi presidi per contrastare tali reati.

Principi generali di comportamento e regole di condotta

Nell'espletamento delle proprie funzioni, oltre alle regole di cui al presente Modello, i Destinatari devono, in generale, conoscere e rispettare le norme inerenti la prevenzione dei reati di criminalità organizzata e i reati c.d. transnazionali.

In particolare, ai Destinatari è fatto espresso divieto di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti, considerati individualmente o collettivamente, tali da integrare, in maniera diretta o indiretta, le

fattispecie di reato considerate dall'articolo 24-ter del D. Lgs. n. 231/01 e dall'art. 10, Legge n. 146/2006;

- fornire, direttamente o indirettamente, risorse economiche o opportunità di lavoro a soggetti che perseguono, personalmente o in qualità di semplici prestanome, finalità connesse ad attività criminali organizzate o transnazionali, agevolandoli in qualunque modo nel perseguimento dei loro obiettivi;
- istituire rapporti contrattuali (connessi all'erogazione di servizi professionali o all'acquisto di beni e servizi, etc.) ovvero effettuare qualsivoglia operazione commerciale e/o finanziaria, sia direttamente che per il tramite di interposta persona, con soggetti - persone fisiche o giuridiche - i cui nominativi siano contenuti nelle Black List, disponibili presso la Banca d'Italia, o da soggetti da questi ultimi controllati, ovvero con società di cui risulti difficile individuare gli effettivi amministratori di riferimento;
- effettuare prestazioni in favore di terzi, italiani o stranieri, che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi;
- riconoscere compensi in favore di terzi, italiani o stranieri, che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale;
- ricevere compensi per forniture o prestazioni inesistenti o che esulano dalla ordinaria attività d'impresa;
- erogare liberalità a favore di enti e soggetti inseriti nelle *black list* internazionali;
- assumere personale risultante dalle *black list* internazionali;
- violare le prescrizioni contenute nelle procedure aziendali implementate.

Alla luce di quanto sopra, al fine di prevenire la commissione dei reati previsti all'art. 24-ter del D.Lgs. n. 231/01 e dall'articolo 10 della Legge n. 146/06 e ritenuti rilevanti per la società, quest'ultima adotta norme di comportamento e regole improntate a:

- 1) verificare che qualunque transazione finanziaria presupponga la previa conoscenza del beneficiario o erogante e della relativa somma di denaro;
- 2) verificare che gli incarichi di rilevante valore siano conclusi con le persone fisiche e giuridiche verso le quali siano state preventivamente svolte idonee verifiche, controlli ed accertamenti;
- 3) verificare l'attendibilità commerciale e professionale dei fornitori, subappaltatori e partners commerciali/finanziari;

- 4) verificare che i dati raccolti relativamente ai rapporti con terzi siano completi ed aggiornati sia per la corretta e tempestiva individuazione dei medesimi, sia per una valida valutazione del profilo;
- 5) verificare la regolarità dei pagamenti, con riferimento alla piena coincidenza tra destinatari ed ordinanti dei pagamenti e controparti effettivamente coinvolte nelle transazioni;
- 6) espletare gli opportuni controlli formali e sostanziali dei flussi finanziari aziendali, con riferimento ai pagamenti verso terzi, tenendo conto della sede legale della società controparte, degli istituti di credito utilizzati e di eventuali schermi societari utilizzati per transazioni o operazioni straordinarie;
- 7) effettuare periodici controlli interni sulla tesoreria;
- 8) adottare adeguati programmi di formazione del personale.

Infine, appaltatori e subappaltatori dovranno garantire alla Società di rispettare e di aver rispettato tutti gli obblighi di legge applicabili, ivi compresi quelli concernenti la normativa cosiddetta "antimafia" (L. 55/90, L.646/1982, D.Lgs. 159/2011).

5.2.10. I delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori ex art.25 octies.1 D.Lgs. n.231/01 e Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis)

a. L'esposizione al rischio

L'articolo 3 del Decreto Legislativo 184/2021 ha esteso la punibilità delle persone giuridiche anche nel caso di reati in materia di strumenti di pagamento "elettronico", quali l'art. 493 - ter c.p. (Indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento), il nuovo art. 493-quater c.p. (Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti), ed il delitto di frode informatica di cui all'art. 640-ter c.p., nella (nuova) ipotesi aggravata del fatto che "produce un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale".

Il nuovo secondo comma dell'art. 25 octies.1 stabilisce la responsabilità della società - salvo che il fatto integri altro illecito amministrativo sanzionato più gravemente - per "ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti".

Da ultimo, con il D.L. 10 agosto 2023, n. 105, è stato inserita, tra i reati presupposto di cui all'art. 25 octies.1, la fattispecie di cui all'art. 512 bis c.p. (Trasferimento fraudolento di valori).

Tale illecito, pur senza determinare un'esposizione diretta al rischio per la Società, può venire in rilievo come attività strumentale, nel caso di un'erronea e/o illecita gestione degli strumenti di pagamenti elettronici.

In questo senso, assumono particolare rilievo le verifiche e i controlli effettuati in relazione alla corretta gestione delle risorse finanziarie, aspetto determinante in ogni compagine sociale.

In tal senso, i presidi adottati dalla società e sintetizzati nell'elenco di cui al par. 4.1 (procedure, Codice Etico, procedura whistleblowing...), nonché la presenza di un Collegio sindacale plurisoggettivo, sono fattori certamente utili a contrastare la possibile commissione dei reati in esame.

b. Regole di condotta e Principi generali di comportamento

Al fine di prevenire ed impedire il verificarsi dei reati di cui alla rubrica, ai Destinatari coinvolti nello svolgimento delle Attività Sensibili, fermo restando quanto indicato dal Codice Etico e dalle specifiche Procedure aziendali, è fatto espresso divieto di porre in essere comportamenti:

- tali da integrare direttamente le fattispecie di reato sopra considerate;
- tali da pregiudicare la piena tracciabilità economico-finanziaria delle operazioni che coinvolgono la Società o che risultano ad esse anche indirettamente connesse;
- non in linea o non conformi con i principi e le prescrizioni contenute nel presente Modello e del Codice Etico o comunque con le procedure aziendali.

In particolare, i Destinatari dovranno:

- utilizzare strumenti di pagamento solo se autorizzati e che siano riferibili a MSG Arena Scarl;
- non utilizzare indebitamente risorse finanziarie e/o strumenti di pagamento delle Società Consorziate;
- conservare la documentazione a supporto, adottando tutte le misure di sicurezza, fisica e logica, instaurate da MSG Arena Scarl;
- segnalare ai Responsabili di funzione eventuali violazioni delle norme e eventuali operazioni insolite;

- rispettare le procedure, direttive e policy aziendali, con particolare riguardo alla procedura Gestione Approvvigionamenti ed alla Procedura Gestione Amministrazione, Finanza e Controllo;

- ricostruire, a fronte di eventuali contestazioni o di fondati dubbi sulla liceità di un'operazione compiuta nell'interesse o anche solo con la partecipazione della società, i flussi finanziari ad essa connessa e gli eventuali proventi che ne sono derivati.

5.2.11. I delitti contro il patrimonio culturale ex art. 25-septiesdecies e art. 25-duodecies D.Lgs. n.231/01.

a. L'esposizione al rischio

L'art. 3 della legge 9 marzo 2022, n. 22, entrata in vigore il 23 marzo 2022, ha esteso la responsabilità degli enti ad alcuni delitti aventi ad oggetto "beni culturali", introdotti all'interno del Codice penale dal medesimo provvedimento.

In tal senso, in una prospettiva di maggior tutela dei beni culturali, nella direzione già tracciata dalla Convenzione di Nicosia del 19 maggio 2017, il legislatore ha da un lato inserito, nel libro II del Codice penale, il titolo VIII-bis, rubricato "Dei delitti contro il patrimonio culturale", composto da 17 nuovi articoli (da 518-bis a 518-undecies); al contempo, nel catalogo dei reati presupposto sono stati aggiunti l'art. 25-septiesdecies ("Delitti contro il patrimonio culturale") e l'art. 25-duodecies ("Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici").

L'art. 25-septiesdecies richiama i reati di 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.), contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.).

Nell'art. 25-duodecies sono, invece, richiamati i reati di riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.) e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.).

I reati contro il patrimonio culturale assumono rilevanza in modo strumentale, nell'ambito dell'esecuzione di lavori affidati alla società la quale – a fronte del possibile

ritrovamento di beni culturali capaci di “rallentare” o “bloccare” lo svolgimento dell’appalto – potrebbe avere l’interesse a commettere i delitti in esame, in concorso con un soggetto apicale della Società e qualora ci sia un autonomo interesse della Società stessa.

In tal senso, i presidi adottati dalla società e sintetizzati nell’elenco di cui al par. 4.1 sono fattori certamente utili a contrastare la possibile commissione dei reati in esame.

b. Regole di condotta e Principi generali di comportamento

Al fine di prevenire ed impedire il verificarsi dei reati di cui alla rubrica, ai Destinatari coinvolti nello svolgimento delle Attività Sensibili, fermo restando quanto indicato dal Codice Etico e dalle specifiche Procedure aziendali, è fatto espresso divieto di porre in essere comportamenti:

- tali da integrare direttamente le fattispecie di reato sopra considerate;
- tali da violare le disposizioni previsti dal Codice dei beni culturali e del paesaggio (D.lgs. 42/2004);
- non in linea o non conformi con i principi e le prescrizioni contenute nel presente Modello e del Codice Etico o comunque con le procedure aziendali.

In particolare, i Destinatari dovranno:

- richiedere ai propri contraenti il pieno rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente;
- comunicare immediatamente il rinvenimento di beni culturali alle Autorità preposte, secondo quanto previsto dal D.lgs. 42/2004 e dalla normativa applicabile;
- conservare la documentazione a supporto, adottando tutte le misure di sicurezza, fisica e logica, instaurate da MSG Arena S.c.a.r.l.;
- segnalare ai Responsabili di funzione eventuali violazioni delle norme e eventuali operazioni insolite;
- rispettare le procedure, direttive e policy aziendali, con particolare riguardo alla Procedura Rapporti PA ed alla Procedura Amministrazione, Finanza e Controllo.

5.2.12. Gli altri reati

Si precisa che il preliminare *assessment* del complesso delle attività aziendali ha condotto ragionevolmente ad escludere la possibilità di commissione di alcuni reati presupposto,

sia in ragione delle caratteristiche della società, sia in ragione della circostanza che alcuni di essi non possono essere logicamente posti in essere nell'interesse/vantaggio della Società (ad es. detenzione di materiale pornografico), sia infine perché l'eventualità della loro consumazione è risultata altamente improbabile e la loro esemplificazione descrittiva meramente scolastica.

In tal senso, non sono stati specificamente presi in considerazione: i reati di falso nummario, i reati contro la personalità individuale in materia di pornografia e prostituzione minorile, mutilazione dei genitali femminili, i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, i reati di sequestro di persona a scopo di rapina o estorsione; i reati di associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti o psicotrope; i delitti di 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, il reato di razzismo e xenofobia ex art. 25-terdecies, i reati di Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati ex art. 25-quaterdecies, i reati di contrabbando ex art. 25-sexiesdecies.

In relazione a tali fattispecie di reato, ad ogni modo, troveranno, per quanto possibile, applicazione le disposizioni del Codice Etico e i presidi facenti parte del Modello 231 e/o altrimenti adottati dalla Società.

Analogamente, ai fini della prevenzione del reato di induzione a non rendere dichiarazioni ovvero a rendere dichiarazioni mendaci nei confronti dell'Autorità Giudiziaria, valgono ovviamente i principi ed i presidi contenuti nel Codice Etico e nelle procedure aziendali richiamate.

6. L'Organismo di Vigilanza e Controllo

6.1. Generalità

Il decreto legislativo prevede, all'art. 6, comma 1, lett. b) che la società non risponda per gli eventuali reati commessi al suo interno a condizione che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione e gestione predisposto, nonché di curarne l'aggiornamento, sia stato affidato ad un Organismo (OdV) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

6.2. Nomina e composizione

L'OdV è un organo di natura monocratica o collegiale i cui componenti sono scelti tra soggetti qualificati dotati di spiccata professionalità ed in possesso dei necessari requisiti di onorabilità, oltre che privi di potenziali conflitti di interessi.

I componenti dell'OdV sono nominati dall'organo amministrativo con comunicazione formale nella quale vengono indicati la durata dell'incarico ed il compenso stabilito.

Nel caso specifico, in funzione dell'attività e delle caratteristiche della società, è stato valutato di nominare un OdV monocratico.

6.3. Durata in carica, sostituzione e revoca dei componenti dell'OdV

Ogni componente dell'OdV resta in carica per il tempo indicato nel mandato, eventualmente rinnovato per uguale periodo e comunque sino alla nomina del successore. Per i primi due esercizi, l'incarico sarà annuale.

Nel caso in cui un componente dell'OdV incorra in una delle cause di incompatibilità di cui ai successivi paragrafi, l'organo amministrativo - previa raccolta degli elementi a comprova del fatto e sentito l'interessato - stabilisce un termine, non inferiore a 30 giorni, entro il quale deve essere cessata la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che l'incompatibilità sia cessata, l'organo amministrativo deve revocare il mandato.

Il mandato sarà altresì revocato:

- qualora sussistano circostanze tali da far venire meno i requisiti di autonomia e indipendenza richiesti dalla legge;
- qualora il componente divenga destinatario di una sentenza di condanna, ancorché non definitiva, per uno dei reati previsti dal Decreto, ovvero che importi l'interdizione, anche temporanea dai pubblici uffici o incapacità di esercitare uffici direttivi;
- qualora vengano meno i requisiti di onorabilità di cui ai paragrafi successivi.

È facoltà del componente dell'OdV rinunciare in qualsiasi momento all'incarico, con un preavviso di 30 giorni, ed in tal caso deve darne formale comunicazione all'organo amministrativo motivando le ragioni che hanno determinato la rinuncia.

Viceversa, la revoca dell'incarico potrà essere eseguita solo per giusta causa, e della revoca dovrà essere informata l'Assemblea.

A tale riguardo, deve intendersi per giusta causa di revoca:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero, una grave infermità che renda il componente dell'OdV non idoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'impossibilità a compiere il proprio lavoro per un periodo superiore ai sei mesi;

- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel presente modello;
- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite il c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna, ancorché non definitiva, per uno dei reati previsti dal Decreto, ovvero che importi l'interdizione, anche temporanea dai pubblici uffici o incapacità di esercitare uffici direttivi.

Nei casi sopra descritti l'organo amministrativo provvederà a nominare il nuovo componente dell'OdV.

6.4. I requisiti dell'Organismo di Vigilanza e Controllo

Autonomia e indipendenza

La Società si impegna a garantire all'OdV piena autonomia di iniziativa ed a preservarlo da qualsiasi forma di interferenza o di condizionamento. A tale fine è previsto che:

- i suoi componenti non abbiano compiti operativi e non abbiano possibilità di ingerenza nell'operatività della Società;
- l'Organismo non sia soggetto a potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria;
- l'Organismo riporti direttamente all'organo amministrativo, nonché all'Assemblea dei Soci ove eventualmente richiesto dall'esito degli accertamenti effettuati;
- le decisioni inerenti alle attività di verifica e di controllo ritenute necessarie siano insindacabili anche dall'organo amministrativo.

Professionalità

Per assicurare il corretto svolgimento dei propri compiti, è essenziale che l'Organismo garantisca una adeguata professionalità. Sotto tale aspetto assume rilevanza:

- la conoscenza di materie giuridiche (in particolare della struttura e delle modalità di commissione dei reati presupposto, nonché del Decreto nel suo complesso) ed economico-aziendalistiche;
- la conoscenza della struttura organizzativa della Società;
- un'adeguata competenza in materia di auditing e controllo.

Onorabilità e assenza di conflitto di interessi

Tale requisito va inteso nei seguenti termini:

- i componenti dell'OdV sono scelti tra soggetti qualificati e dotati di spiccata professionalità ed in possesso dei requisiti di onorabilità da intendersi così come richiamati dall'art.4, Decreto 30 dicembre 1998, n.516.
- i componenti dell'OdV non devono avere vincoli di parentela con il vertice aziendale e devono essere liberi da qualsiasi situazione che possa generare in concreto un conflitto di interessi.

Continuità d'azione

L'OdV esercita i suoi compiti garantendo una continuità nell'esercizio delle funzioni assegnate, documentando in modo chiaro e trasparente le attività svolte. Le riunioni dell'Organismo sono svolte ogni qualvolta ritenuto necessario e, comunque, almeno con cadenza trimestrale: la capacità di spesa, la possibilità di effettuare audit, l'autonomia e l'indipendenza garantiscono all'Organismo la possibilità di svolgere un'efficace attività di vigilanza in modo continuativo.

Laddove un componente dell'OdV si trovi nell'impossibilità di svolgere la funzione affidatagli con la necessaria continuità ha l'obbligo di informare immediatamente l'organo amministrativo.

6.5. Le risorse dell'Organismo di Vigilanza

L'organo amministrativo assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune al fine dello svolgimento dell'incarico, comunque adeguate alle dimensioni della Società e ai compiti spettanti all'OdV in funzione del grado di esposizione al rischio. Con riguardo alle risorse finanziarie, l'Organismo dovrà disporre del budget concordato annualmente, rendicontando all'organo amministrativo l'utilizzo delle risorse.

Per quanto attiene ai propri compiti, l'OdV potrà avvalersi del personale assegnatogli e dell'ausilio di tutte le funzioni della Società, così come potrà interfacciarsi con le funzioni delle Imprese Consorziare ritenute necessarie.

In caso di necessità, l'OdV potrà richiedere all'organo amministrativo, mediante comunicazione scritta e motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse umane o finanziarie.

6.6. Convocazione

L'OdV si riunisce ogni volta che ciò sia ritenuto opportuno e non meno di tre volte l'anno (preferibilmente con cadenza trimestrale). In questo caso, essendo l'OdV monocratico, risulterebbe opportuno procedere all'individuazione di un referente aziendale, che lo coadiuvi nelle attività di propria competenza. Di ogni riunione viene redatto specifico verbale che deve essere firmato a cura dello stesso OdV.

Le modalità di convocazione, riunione e verbalizzazione sono stabilite dall'OdV nel Regolamento autonomamente adottato. Il Regolamento e le versioni successive sono trasmessi all'Organo amministrativo.

La documentazione cartacea di pertinenza dell'OdV ed i verbali delle sue riunioni, sono custoditi in azienda, in uno spazio dedicato e riservato ed al quale può accedere solo l'OdV stesso. L'OdV altresì garantisce l'archiviazione elettronica dei verbali e dei relativi allegati.

6.7. Obbligo di riservatezza

L'OdV è tenuto al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni. I componenti dell'OdV assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello. In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'OdV viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia, nel rispetto della procedura di *whistleblowing* adotta dal MSG

Arena.

6.8 Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1 del Decreto, che gli affida il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento, all'OdV della Società, fanno capo i seguenti compiti:

- verificare l'adeguatezza del Modello ovvero la sua idoneità astratta a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti;
- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello:
 - programmando l'attività di verifica ispettiva, e riesaminando i risultati delle verifiche ispettive precedenti,
 - effettuando controlli sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio (es. aggiornamento delle procedure, sistema di deleghe in termine di coerenza tra poteri conferiti ed attività espletate, conoscenza del Modello),
 - incontrando le strutture di vertice della Società, al fine di confrontarsi, verificare e relazionare sull'andamento del modello di organizzazione e gestione,
 - promuovendo incontri con l'organo amministrativo, ogni volta che ritenga opportuno un esame o un intervento per discutere in materie inerenti al funzionamento e l'efficacia del modello di organizzazione e gestione;
- verificare l'effettività del modello, ovvero la corrispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
- predisporre, modificare o meglio specificare il sistema di comunicazione interna in modo da poter ricevere tempestivamente le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del modello
- eseguire o verificare che venga svolta un'idonea attività di formazione ed informazione rivolta ai dipendenti e collaboratori della Società, in particolare promuovendo e definendo le iniziative per la diffusione della conoscenza circa il decreto e le conseguenze derivanti dalla sua applicazione;
- verificare che il modello sia aggiornato ed attivarsi per il suo aggiornamento, qualora ritenuto necessario (ad es. a seguito di modifiche organizzative/gestionali, di adeguamenti legislativi delle norme cogenti, di accertate violazioni al modello e/o al codice etico);
- garantire un flusso di informazioni verso il vertice societario.

Quanto alla cura dell'aggiornamento del modello, l'adozione di eventuali modifiche dello stesso è di competenza dell'organo amministrativo, il quale ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del modello stesso.

La funzione di vigilanza è estesa anche al Codice Etico, sul quale l'Organismo di Vigilanza svolge un'attività di monitoraggio.

Nell'esecuzione dei suoi compiti, l'OdV è sempre tenuto a:

- documentare, anche mediante la compilazione e la tenuta di appositi registri, tutte le attività svolte ed i provvedimenti adottati;
- documentare le segnalazioni e le informazioni ricevute, al fine di garantire la tracciabilità degli interventi;
- registrare e conservare tutta la documentazione.

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'Organismo sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza, in particolare:

- effettuare, anche senza avviso, tutte le verifiche ispettive ritenute opportune;
- accedere liberamente presso le aree di tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti della Società e delle Imprese Consorziate;
- avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società o di consulenti esterni;
- disporre direttamente delle risorse finanziarie appositamente stanziare.

6.9. Gestione delle verifiche del sistema di controllo interno

L'OdV può disciplinare nel proprio regolamento di funzionamento la periodicità e le modalità con le quali svolgerà l'attività di verifica ispettiva, ordinaria ed eventualmente straordinaria, sulla corretta osservanza e sul rispetto dei principi generali e particolari disciplinati dal Modello.

6.10. Flusso di informazione verso l'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. d) del decreto, viene istituito l'obbligo di informazione verso l'OdV in merito a situazioni di potenziale rischio di illecito, o ad atti che si configurino come violazioni del Sistema, secondo quanto specificamente descritto nei principi generali di comportamento o nelle procedure.

Segnalazione

Le segnalazioni relative a violazioni (o presunte violazioni) del modello dovranno essere inoltrate attraverso la procedura di whistleblowing di cui al par. 9.

Attivazione dell'OdV

L'OdV esamina tutte le segnalazioni pervenute alla propria attenzione, le valuta e, in caso lo ritenga necessario, si attiva avviando tutte le indagini ritenute necessarie. Per le segnalazioni relative a violazioni del modello, si applica quanto previsto al par. 9.

L'OdV coinvolgerà le funzioni interessate dalla segnalazione ed avrà accesso a qualunque fonte di informazione della Società, documento o dato ritenuto rilevante ai fini dell'inchiesta.

Altre informazioni

È fatto obbligo a tutta l'Organizzazione (Organi societari, Dirigenti, responsabili e dipendenti) di comunicare all'OdV le informazioni riportate nella tabella successiva; in particolare, la frequenza di segnalazione è distinta in:

- A evento: ogni qual volta si verifichi l'episodio, senza indebiti ritardi;
- Riunione dell'OdV: l'Organismo comunica con adeguato anticipo alle funzioni aziendali la prossimità della propria riunione, richiedendo la documentazione ritenuta necessaria;
- Frequenza specifica, valutata sulla base della potenziale criticità e dei volumi legati all'informativa, nonché alle indicazioni previste nelle procedure di riferimento.

6.11. Reporting e gestione dei documenti

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza, l'OdV riporta direttamente all'organo amministrativo, redigendo una propria Relazione. Nella Relazione periodica (semestrale), l'OdV riferisce in merito a:

- l'attività di vigilanza svolta dall'Organismo nel periodo di riferimento;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti interni sia in termini di efficacia del Modello;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

L'OdV potrà essere convocato in ogni momento dall'organo amministrativo per riferire su particolari eventi o situazioni relative all'efficacia ed all'efficienza del Modello; potrà altresì in ogni momento chiedere di essere sentito qualora ritenga opportuno un esame o un intervento del suddetto organo circa l'adeguatezza del Modello.

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di informare immediatamente il legale rappresentante qualora la violazione del modello riguardi gli apicali dell'Azienda, nonché l'Assemblea dei soci qualora la violazione riguardi il legale rappresentante. Lo stesso potrà ricevere, inoltre, richieste di informazioni o di chiarimenti da parte degli organi di controllo.

6.12. Sistema dei controlli e coinvolgimento dell'Organismo di vigilanza

Al fine di garantire un efficace controllo sul rispetto del Modello e delle relative

procedure, l'impresa si è dotata di un sistema di controlli operativi e gerarchico funzionali finalizzati a verificare la corretta applicazione delle direttive aziendali.

Il sistema dei controlli include:

- Controlli di primo livello:

- l'autocontrollo effettuato dallo stesso soggetto che svolge l'attività, di norma sulla base di prassi o check list formalizzate;

- il controllo incrociato fra più soggetti che partecipano a fasi diverse dello stesso processo

- Controlli di secondo livello:

- il controllo gerarchico/funzionale (su tutte le attività o a campione) effettuato dal responsabile della specifica funzione o processo.

Le anomalie (non conformità) evidenziate dal sistema dei controlli vengono sempre gestite e segnalate per via gerarchica, dandone comunicazione all'Organismo di Vigilanza:

- immediatamente, in presenza di situazioni di particolare gravità o direttamente riconducibili al pericolo di commissione di un reato presupposto;
- nel quadro dei flussi informativi periodici, negli altri casi.

7. Il sistema disciplinare

7.1 Finalità del sistema disciplinare

M.S.G. Arena considera essenziale il rispetto del Codice Etico e del Modello ed ha pertanto adottato, in ottemperanza agli artt. 6, co. 2, lett. e), e 7, co. 4, lett. b) del D.Lgs.231/01, un adeguato sistema sanzionatorio da applicarsi in caso di mancato rispetto delle norme previste dal Modello stesso, la cui violazione lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Ai fini dell'applicazione da parte della Società delle sanzioni disciplinari ivi previste, l'instaurazione di eventuali procedimenti penali e il loro esito non sono necessari, poiché le norme e le misure previste nel Modello sono adottate da **M.S.G. Arena** in piena autonomia, a prescindere dal reato che eventuali condotte possano determinare.

In nessun caso una condotta illecita, illegittima o comunque in violazione del Modello potrà essere giustificata o ritenuta meno grave, anche se compiuta nell'interesse o a vantaggio di **M.S.G. Arena**. Sono altresì sanzionati i tentativi e, in particolare, gli atti od

omissioni diretti in modo non equivoco a violare le norme e le regole stabilite dalla Società, anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica per qualsivoglia motivo.

7.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti subordinati

In conformità alla legislazione applicabile, M.S.G. Arena deve informare i propri dipendenti delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, mediante le attività di informazione e formazione descritte nel capitolo seguente.

La violazione da parte del dipendente delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Modello predisposto da **M.S.G. Arena** al fine di prevenire la commissione di reati ai sensi del Decreto 231/01 costituisce un illecito disciplinare, punibile secondo le procedure di contestazione delle violazioni e l'irrogazione delle conseguenti sanzioni previste nella sezione "Norme Disciplinari" e conformi alla normativa vigente.

Il sistema disciplinare relativo al Modello è stato configurato nel puntuale rispetto di tutte le disposizioni di legge in materia di lavoro. Non sono state previste modalità e sanzioni diverse da quelle già codificate e riportate nei contratti collettivi e negli accordi sindacali (ove stipulati).

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituisce illecito disciplinare, relativamente alle attività individuate a rischio di reato:

- la mancata osservanza dei principi contenuti nel Codice Etico o l'adozione di comportamenti comunque non conformi alle regole del Codice Etico;
- il mancato rispetto delle norme, regole e di cui al Modello;
- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione o la non idonea conservazione della stessa necessarie per assicurare la trasparenza e verificabilità dell'attività svolta in conformità alle norme procedure di cui al Modello;
- la violazione e l'elusione del sistema di controllo, realizzate mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure di cui sopra;
- l'ostacolo ai controlli e/o l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli stessi, incluso l'Organismo di Vigilanza.

Le suddette infrazioni disciplinari possono essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i seguenti provvedimenti:

- ammonizione verbale;

- ammonizione scritta;
- multa
- sospensione
- licenziamento.

Le sanzioni devono essere comminate avuto riguardo della gravità delle infrazioni: in considerazione dell'estrema importanza dei principi di trasparenza e tracciabilità, nonché della rilevanza delle attività di monitoraggio e controllo, la Società sarà portata ad applicare i provvedimenti di maggiore impatto nei confronti di quelle infrazioni che per loro stessa natura infrangono i principi stessi su cui si fonda il presente Modello.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni devono essere applicate tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza od imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti di legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità e autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze relative all'illecito disciplinare.

7.3 Sanzioni nei confronti del personale dirigente

In caso di violazione del Modello da parte di dirigenti l'Organismo di Vigilanza dovrà informare l'Organo Amministrativo.

La Società provvederà ad irrogare le misure disciplinari più idonee. Peraltro, alla luce del più profondo vincolo fiduciario che, per sua stessa natura, lega la Società al personale dirigente, nonché in considerazione della maggiore esperienza di questi ultimi, le violazioni alle disposizioni del Modello in cui i dirigenti dovessero incorrere comporteranno soprattutto provvedimenti espulsivi, in quanto considerati maggiormente adeguati.

7.4 Misure nei confronti dei membri dell'organo amministrativo

Alla notizia di violazione dei principi, delle disposizioni e delle regole di cui al presente Modello da parte dei membri del CdA, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare l'intero Collegio e l'assemblea dei soci.

7.5 Misure nei confronti dei membri dell'OdV

Nel caso di violazioni del Modello e/o altre cause di revoca evidenziate nel paragrafo 6.3,

qualsiasi soggetto ne abbia notizia provvederà a contattare l'organo amministrativo, affinché provveda a nominare il nuovo componente dell'OdV

7.6 Misure nei confronti di altri destinatari

Il rispetto da parte di coloro che, a qualsiasi titolo, operano in nome e per conto della Società e da parte degli altri destinatari delle norme del Codice Etico e del Modello, ivi incluse le società consorziate, è garantito da specifiche clausole contrattuali aventi ad oggetto le sanzioni applicabili in caso di inosservanza del Codice Etico e del Modello. Ogni violazione, o l'eventuale commissione da parte di tali soggetti dei reati previsti dal Decreto 231/01 sarà non solo sanzionata secondo quanto previsto nei contratti stipulati con gli stessi, ma anche attraverso le opportune azioni giudiziali di tutela della Società.

7.7 Ulteriori misure

Resta salva la facoltà di **M.S.G. Arena** di avvalersi di tutti gli altri rimedi consentiti dalla legge, ivi inclusa la possibilità di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Decreto 231/01 da parte di tutti i soggetti sopra elencati.

8. Formazione e informazione

8.1 Formazione del personale

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società garantire una corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta ivi contenute nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività a rischio.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato dall'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con i responsabili delle Funzioni o Aree aziendali di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

La comunicazione iniziale

Il presente Modello è comunicato ai nuovi assunti ed a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione dello stesso mediante adeguate forme di comunicazione.

La formazione

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'aver o meno funzioni di rappresentanza della Società.

L'Odv supporta la Società sulle decisioni in merito alle esigenze formative dei Destinatari del Modello.

8.2 Informativa a collaboratori ed altri soggetti terzi

I collaboratori e le terze parti contraenti che operano, a qualunque titolo, per conto o nell'interesse della Società, o che sono coinvolti nello svolgimento di attività "sensibili" ai sensi del Decreto, devono essere informati, per le parti di rispettivo interesse, del contenuto del Modello e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.Lgs. n. 231/2001.

9. Whistleblowing

In attuazione al D. Lgs. 10/03/2023 n. 24 la Società ha adottato una specifica procedura per effettuare le segnalazioni, che risulta parte integrante del Modello. Essa prevede che, ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis del D. Lgs. n. 231/01 le segnalazioni possono essere effettuate tramite le seguenti modalità:

(a) **Forma scritta** - modalità informatica: la Società ha scelto di adottare una piattaforma dedicata, raggiungibile al seguente link <https://msgarena.integrityline.com/>

(b) **Forma orale**: Le segnalazioni potranno essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza, richiedendo a quest'ultimo un incontro di persona, utilizzando a tal fine il canale di cui al punto a). La segnalazione è documentata a cura dell'Organismo di Vigilanza o del personale di supporto a tale scopo identificato e istruito, mediante verbale sottoscritto dai presenti. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Nell'ambito della procedura sono garantiti i diritti del Segnalante, ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023, e sono descritte le relative tutele.

Nella politica è indicato anche lo specifico apparato sanzionatorio che sarà applicato in caso di violazioni.