

**SISTEMA INTEGRATO DI
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI
DEL D. LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231
E MISURE INTEGRATIVE PER LA PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA
AI SENSI
DELLA L. 6 NOVEMBRE 2012, N. 190**

Nord Milano Ambiente S.p.A.

Via Modigliani 5, 20092 – Cinisello Balsamo (Milano)
Partita IVA e Codice Fiscale 03145720961 – REA n. MI 1646498

Approvato con determinazione dell'Amministratore Unico in data 17 maggio 2018, aggiornato con determinazione assunta in data 22 ottobre 2019, aggiornato con determinazione del 2 marzo 2021 e successivamente con determinazione del 3 marzo 2022

INDICE

PREMESSA INTRODUTTIVA

- i. La disciplina in materia di responsabilità degli enti di cui al D. Lgs. n. 231/2001
- ii. La disciplina in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui alla L. 190/2012 ed alla normativa correlata
- iii. Il sistema integrato del modello adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e delle “misure integrative” finalizzate alla prevenzione della corruzione ai sensi della L. 190/2012

PARTE GENERALE

1. Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica
2. Sanzioni
3. Condotte esimenti la responsabilità amministrativa
4. Il Modello Integrato di Nord Milano Ambiente
 - 4.1. *Nord Milano Ambiente S.p.A.: analisi del contesto interno ed esterno*
5. Il presente Modello Integrato
 - 5.1. *La Costituzione del Modello Integrato*
 - 5.2. *Finalità e struttura del Modello Integrato*
 - 5.3. *Adozione, modifiche ed integrazioni del Modello Integrato*
 - 5.4. *Identificazione delle componenti del sistema di Controllo Preventivo Interno (i Protocolli) e principi ispiratori del Modello Integrato*
 - 5.5. *Diffusione del Modello Integrato e informativa a collaboratori esterni e partners*
6. Organismo di Vigilanza
 - 6.1. *Nozioni generali, requisiti generali dell'Organismo, risorse finanziarie*
 - 6.2. *Istituzione dell'Organismo di Vigilanza, nomina, (in)eleggibilità, decadenza, revoca, rinuncia, sostituzione e remunerazione dei suoi membri*
 - 6.3. *Compiti e poteri generali dell'Organismo di Vigilanza*
 - 6.3.1. *Informativa dell'OdV nei confronti degli organi societari (attività di Reporting)*
 - 6.3.2. *Informativa dell'OdV nei confronti del personale (informazione e formazione)*
 - 6.3.3. *Comunicazioni da parte dei Destinatari del Modello Integrato all'OdV*
7. Codice di Condotta, Principi Etici e Norme di Comportamento
8. Sistema disciplinare e misure in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello Integrato
9. Verifica dell'applicazione e dell'adeguatezza del Modello Integrato
10. Modifiche ed integrazione del Modello Integrato

MISURE INTEGRATIVE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

11. Premessa
12. Quadro normativo di riferimento e gli interventi dell'ANAC per il contrasto della corruzione: finalità e requisiti del PTPCT o delle misure integrative anticorruzione
13. Adozione del Piano e/o delle “Misure integrative per Anticorruzione e Trasparenza” per il triennio 2022-2024
14. I soggetti coinvolti in materia di anticorruzione
15. Obiettivi Strategici per il triennio 2022-2024
16. Misure organizzative per la prevenzione della corruzione
 - 16.1. *Analisi del rischio*
 - 16.2. *Codice Etico e Carta di Avviso pubblico*
 - 16.3. *Formazione*
 - 16.4. *Rotazione del personale e misure alternative alla rotazione*
 - 16.5. *Incarichi e nomine: Inconferibilità e incompatibilità per l'Amministratore Unico e per i dirigenti*
 - 16.6. *Gestione dei reclami e delle segnalazioni*
 - 16.7. *Misure in caso di conflitto di interessi*
 - 16.8. *Misure per garantire il rispetto del divieto di pantouflage (attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro)*
 - 16.9. *Relazione annuale sull'attività del RPCT*
 - 16.10. *Attività di monitoraggio e controllo*
 - 16.11. *Esiti del monitoraggio 2021*
17. Misure organizzative per la trasparenza
 - 17.1. *Gli adempimenti in materia di trasparenza*
 - 17.2. *Compiti e responsabilità per le pubblicazioni obbligatorie nella sezione “Amministrazione trasparente” del portale istituzionale*
 - 17.3. *Accesso civico semplice e generalizzato*
18. Allegati

PARTI SPECIALI - ALLEGATI

Allegato A.

Codice Etico

Allegato B.

Esempio di Clausole contrattuali tese ad assicurare il rispetto del Modello Integrato da parte di Soggetti Terzi

Allegato C.

Scheda di Evidenza

Allegato D.

Parte Speciale 1 – Reati in danno della Pubblica Amministrazione

Allegato E.

Parte Speciale 2 – Reati societari

Allegato F.

Parte Speciale 3 – Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio

Allegato G.

Parte Speciale 4 – Reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

Allegato H.

Parte Speciale 5 – Reati ambientali

Allegato I.

Parte Speciale 6 – Reati di impiego di cittadini con permesso di soggiorno irregolare

Allegato L.

Parte Speciale 7 – Reati tributari

Allegato 1

Misure integrative in materia di anticorruzione e trasparenza – Obblighi di trasparenza (Allegato 1 della Determinazione ANAC n. 1134 del 8/11/2017)

DEFINIZIONI

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione (ex CIVIT).

ARERA: Autorità per la Regolazione Energia Reti e Ambiente.

CCNL: il contratto applicato da Nord Milano Ambiente, ossia il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Carta di avviso pubblico: è il codice di condotta rivolto a tutti gli amministratori appartenenti al Comune di Cinisello Balsamo, nonché alle amministrazioni pubbliche e/o enti o società partecipate dal Comune di Cinisello Balsamo.

Codice Etico: il codice di comportamento elaborato ed implementato da Nord Milano Ambiente

Organo amministrativo: organo amministrativo di Nord Milano Ambiente, composto dall'Amministratore Unico.

Consulenti: si intendono coloro che agiscono in nome e/o per conto di Nord Milano Ambiente sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.

Destinatari: i soggetti cui è rivolto il Modello Integrato (quali, ad esempio, l'Amministratore Unico, i Dipendenti, i Consulenti, i Soggetti Terzi, ecc.) di Nord Milano Ambiente. La sezione relativa alle "Misure integrative in materia di Anticorruzione e Trasparenza" si rivolge unicamente ai Destinatari appartenenti alla organizzazione interna della Società, restando pertanto esclusi eventuali Soggetti Terzi.

Dipendenti: tutti i dipendenti (ivi inclusi i dirigenti) di Nord Milano Ambiente.

DVR: Documento di Valutazione dei Rischi di Nord Milano Ambiente redatto ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008.

D. Lgs. n. 231/2001 o il Decreto o Decreto 231: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 che, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*".

D. Lgs. n. 33/2013 o il Decreto Trasparenza: il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, recante "*Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*".

D. Lgs. 39/2013: il Decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, recante "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190".

L. 190/2012: la Legge 6 novembre 2012 n. 190, s.m.i. recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".

Linee Guida: le linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 emanate da Confindustria il 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate il 24 maggio 2004, il 31 marzo 2008 e, da ultimo, il 21 luglio 2014.

Misure Integrative per Anticorruzione e Trasparenza o Misure Integrative: è il complesso di misure che Nord Milano Ambiente ha adottato ai sensi della L. 190/2012, art. 1, co. 2-*bis*, ai fini della prevenzione e del contrasto della corruzione, precedentemente racchiuse nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, ed ora riportate nella seconda sezione del presente Modello Integrato. Le misure sono dette integrative delle disposizioni del Modello 231, in quanto si aggiungono e completano, in maniera armonizzata, il contenuto delle misure (relative al contrasto dei fenomeni corruttivi) già istituite nella disciplina del Modello. Analogamente al PTPCT, le Misure Integrative hanno durata triennale e devono essere aggiornate con cadenza annuale, in ogni caso entro il 31 gennaio.

Modello Integrato o Modello 231 o Modello: il presente modello di organizzazione, gestione e controllo predisposto ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 in cui sono state incorporate le misure integrative in materia di anticorruzione e trasparenza ai sensi della disciplina di cui alla L. n. 190/2012 (ed atti correlati), precedentemente contenute nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza adottato annualmente da Nord Milano Ambiente.

Nord Milano Ambiente o la Società o NMA: Nord Milano Ambiente S.p.A., società costituita nel 2001, con sede legale in Cinisello Balsamo (Milano), Via Modigliani, 3/5, Partita IVA e Codice Fiscale n. 03145720961, iscritta al REA di Milano al n. 1646498.

OdV: Organismo di Vigilanza, dunque l'organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Integrato e sull'aggiornamento dello stesso.

OIV: Organismo indipendente di valutazione.

Partner: sono le controparti contrattuali di Nord Milano Ambiente, siano esse persone fisiche o giuridiche, commerciali e/o finanziarie, che cooperino o collaborino con Nord Milano Ambiente nell'ambito dei processi sensibili.

Procedure di Nord Milano Ambiente: si tratta dei principi e dei valori di Nord Milano Ambiente, delle relative policy, procedure, del Codice Etico e del materiale utilizzato per le attività formative dei Dipendenti e Consulenti.

Processi Sensibili: sono le attività di Nord Milano Ambiente nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei Reati.

P.A.: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio, intesa in senso ampio, come *infra* specificato.

PNA: Piano Nazionale Anticorruzione pubblicato annualmente dall'ANAC ai sensi dell'art. 2-*bis* L. 190/2012, che costituisce il documento di indirizzo per le pubbliche amministrazioni e/o gli enti a partecipazione pubblica ai fini della predisposizione delle misure anticorruzione (PTPCT o Misure Integrative a Modello 231). In particolare si fa riferimento al PNA 2013, al successivo Aggiornamento del 2015 (Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015), al PNA 2016 (Delibera n. 831 del 3 agosto 2016) alle Linee Guida ANAC di cui alla determinazione n. 1134/2017, all'Aggiornamento 2017 (Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017), all'Aggiornamento 2018 del PNA (Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018) e al PNA 2019.

PTPCT o Piano: Programma Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che deve essere adottato dall'organo di indirizzo, e quindi trasmesso all'ANAC, entro il 31 gennaio di ogni anno, ai fini della predisposizione di misure volte alla prevenzione ed al contrasto della corruzione nonché alla garanzia della trasparenza. La Società, fino al triennio 2020-2022, aveva adottato un PTPCT. In seguito ha adottato il presente Modello Integrato che racchiude sia il Modello 231 sia le Misure Integrative per Anticorruzione e Trasparenza, che sostituiscono i precedenti Piani.

Reati: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. n. 231/2001 richiamati nel presente Modello Integrato e nelle rispettive parti speciali.

Relazione: Relazione annuale ai sensi del co. 14, art. 1, L. 190/2012 che il RPCT, entro il 15 dicembre di ogni anno ovvero entro altro termine specificato dall'ANAC, trasmette all'organo di indirizzo per riferire circa i risultati dell'attività svolta nell'anno precedente, e pubblica sul sito istituzionale della Società.

RPCT: Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, designato dall'organo amministrativo della Società ai sensi del comma 7 dell'art. 1, L. 190/2012.

Soggetti Apicali: le persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo).

Soggetti Sottoposti: le persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei Soggetti Apicali.

Soggetti Terzi: sono i Partner, i fornitori di servizi, i clienti e, in generale, chiunque abbia rapporti commerciali e professionali con Nord Milano Ambiente.

PREMESSA INTRODUTTIVA

i. La disciplina in materia di responsabilità degli enti di cui al D. Lgs. n. 231/2001

Il D. Lgs. n. 231/2001, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” e si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione adeguando la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall’Italia (in particolare la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia delle Comunità Europee che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali).

In particolare, il D. Lgs. n. 231/2001 ha introdotto nell’ordinamento italiano la responsabilità amministrativa degli enti¹ per gli illeciti conseguenti alla commissione di un reato “nell’interesse” o “a vantaggio” dello stesso ente. Si tratta di un sistema di responsabilità autonomo – che, benché di natura formalmente amministrativa, presenta i caratteri della responsabilità penale – caratterizzato da presupposti e conseguenze distinti da quelli previsti per la responsabilità penale della persona fisica.

L’accertamento dell’illecito previsto dal D. Lgs. n. 231/2001, come si vedrà *infra*, espone l’ente all’applicazione di gravi sanzioni, che ne colpiscono il patrimonio, l’immagine e la stessa attività.

Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/2001 prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell’Ente configurabile ove i reati siano commessi “nell’interesse” o “a vantaggio” dello stesso. In particolare, l’esonero opera qualora l’Ente dimostri, tra l’altro, di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati presupposto, dei “Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi” (i cd. “Modelli 231”).

I Modelli 231 rappresentano, pertanto, lo strumento teso, da un lato, a prevenire la commissione dei reati presupposto richiamati dallo stesso decreto e, dall’altro, ad escludere – in caso di commissione di un reato presupposto nell’interesse o a vantaggio dell’ente – la responsabilità amministrativa dell’ente (ferma restando la responsabilità personale penale del soggetto che ha concretamente posto in essere la condotta criminosa).

ii. La disciplina in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui alla L. 190/2012 ed alla normativa correlata

Sotto diverso profilo si collocano le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e di garanzia della trasparenza. Il quadro normativo in oggetto – dapprima definito con la legge 6 novembre 2012, n. 190, e con i decreti delegati n. 33 e n. 39 del 2013, e successivamente oggetto di profonde modificazioni e integrazioni ad opera, in stretta successione, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, del decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 e, infine, del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175 – prevede una serie di misure finalizzate a contrastare il verificarsi di fenomeni corruttivi nelle amministrazioni pubbliche (sia centrali che locali) e negli enti e nelle società partecipati da amministrazioni pubbliche. In particolare, il quadro normativo ad oggi applicabile è stato sistematizzato ed integrato anche dall’Autorità nazionale Anticorruzione (di seguito, ANAC) nella deliberazione n. 1134 dell’8 novembre 2017, recante “Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche

¹ Le disposizioni del D. Lgs. 231/2001 si applicano agli “enti” di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica, non si applicano invece allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

amministrazioni e degli enti pubblici economici”, che ha precisato gli obblighi ricadenti sulle società in controllo pubblico.

Ai fini della prevenzione e del contrasto di fenomeni corruttivi², nonché della garanzia della trasparenza, la normativa in esame – seguendo l’indirizzo degli accordi internazionali, e in particolare la Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione (UNCAC) del 31 ottobre 2003 e ratificata dallo Stato italiano con la legge 3 agosto 2009, n. 116 – prevede l’adozione, accanto a misure di rafforzamento della efficacia della repressione penale della corruzione, di misure di carattere preventivo, individuate secondo il metodo della determinazione, in rapporto ai contenuti e ai procedimenti di ciascuna delle decisioni pubbliche più rilevanti assunte, del rischio del verificarsi dei fenomeni corruttivi.

A tal fine, in ragione della diversificata natura giuridica di tali categorie di soggetti pubblici e privati (di cui si vedrà *infra*), le disposizioni richiamate prevedono regimi parzialmente differenziati:

- le pubbliche amministrazioni³ sono tenute ad adottare un proprio Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza (di seguito, “PTPCT”)
- gli altri soggetti⁴, diversi dalle pubbliche amministrazioni, tenuti ad ottemperare alle previsioni di cui alla normativa in materia di anticorruzione e trasparenza – tra cui Nord Milano Ambiente – sono invece tenuti a conformarsi alle previsioni di cui ai Piani Nazionali Anticorruzione (di seguito, “PNA”)⁵, ma in luogo dei PTPCT possono adottare “*misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231*” (L. 190/2012, art. 1, co. 2-bis).

Il PTPCT (o lo strumento analogo adottato dai soggetti tenuti ad adottare le “misure integrative” ai modelli adottati in virtù del D. Lgs. n. 231/2001) individua il grado di esposizione delle amministrazioni al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi (cioè le misure) volti a prevenire il medesimo rischio (art. 1, co. 5, l. 190/2012).

² Sia per la Convenzione ONU che per altre Convenzioni internazionali predisposte da organizzazioni internazionali, (es. OCSE e Consiglio d’Europa) firmate e ratificate dall’Italia, la corruzione consiste in comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assuma (o concorra all’adozione di) una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri d’ufficio, cioè dalla cura imparziale dell’interesse pubblico affidatogli. Nell’ordinamento penale italiano la corruzione non coincide con i soli reati più strettamente definiti come corruttivi (concussione, art. 317, corruzione impropria, art. 318, corruzione propria, art. 319, corruzione in atti giudiziari, art. 319-ter, induzione indebita a dare e promettere utilità, art. 319-quater), ma comprende anche reati relativi ad atti che la legge definisce come “condotte di natura corruttiva”.

³ L’art. 2-bis del D. Lgs. n. 33/2013 dispone che: “[...] per “pubbliche amministrazioni” si intendono tutte le amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 [...]”, che a sua volta precisa che “Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l’Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300. [...]”.

⁴ Ai fini della determinazione degli Enti sottoposti agli obblighi di cui alla normativa in materia di anticorruzione e trasparenza deve aversi riguardo, in primo luogo, all’art. 2-bis della L. 190/2012, che prevede che il Piano Nazionale Anticorruzione costituisce “atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai fini dell’adozione dei propri piani triennali di prevenzione della corruzione, e per gli altri soggetti di cui all’articolo 2-bis, comma 2, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell’adozione di misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231”. A sua volta, l’art. 2-bis del D. Lgs. n. 33/2013 sancisce che: “[...] per “pubbliche amministrazioni” si intendono tutte le amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, ivi comprese le autorità portuali, nonché le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza e regolazione. La medesima disciplina prevista per le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 si applica anche, in quanto compatibile:

a) agli enti pubblici economici e agli ordini professionali;

b) alle società in controllo pubblico come definite dall’articolo 2, comma 1, lettera m), del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175. Sono escluse le società quotate come definite dall’articolo 2, comma 1, lettera p), dello stesso decreto legislativo, nonché le società da esse partecipate, salvo che queste ultime siano, non per il tramite di società quotate, controllate o partecipate da amministrazioni pubbliche;

c) alle associazioni, alle fondazioni e agli enti di diritto privato comunque denominati, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a cinquecentomila euro, la cui attività sia finanziata in modo maggioritario per almeno due esercizi finanziari consecutivi nell’ultimo triennio da pubbliche amministrazioni e in cui la totalità dei titolari o dei componenti dell’organo d’amministrazione o di indirizzo sia designata da pubbliche amministrazioni.”.

⁵ Per la legge 190/2012, il PNA costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni italiane “ai fini dell’adozione del Piano triennale di prevenzione della corruzione”.

Finalità del PTPCT è quella di identificare le misure organizzative volte a contenere il rischio di assunzione di decisioni non imparziali. A tal riguardo spetta alle amministrazioni valutare e gestire il rischio corruttivo, secondo una metodologia che comprende l'analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione).

iii. Il sistema integrato del modello adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e delle “Misure Integrative” finalizzate alla prevenzione della corruzione ai sensi della L. 190/2012: il presente Modello Integrato

Il sistema di misure organizzative previste dal D. Lgs. 231/2001 e quello di misure di prevenzione della corruzione disciplinate dalla L. 190/2012, seppure entrambi finalizzati a prevenire la commissione di reati e a esonerare da responsabilità gli organi preposti ove le misure adottate siano adeguate, presentano differenze significative. In particolare, il D. Lgs. 231/2001 ha riguardo ai reati commessi nell'interesse o a vantaggio della Società o che comunque siano stati commessi anche nell'interesse o a vantaggio di questa. La L. 190/2012 è volta invece a prevenire reati commessi in danno della società collettiva, tenendo conto altresì dell'accezione ampia di corruzione indicata nei PNA.

Inoltre, in ragione dei diversi interessi che le normative di riferimento intendono tutelare, mentre l'adozione di un Modello 231 è un adempimento facoltativo, funzionale a beneficiare dell'esimente della responsabilità amministrativa, l'introduzione delle misure di prevenzione della corruzione previste dalla L. 190/2012 è obbligatoria per le amministrazioni e gli enti che rientrano nell'ambito di applicazione di tale Legge.

In merito all'obbligo di adottare misure di prevenzione della corruzione a integrazione di quelle contenute nei Modelli 231, nel PNA 2019 (adottato con Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019) e nella Determinazione ANAC n. 1134/2017 è previsto che, ove sia predisposto un documento unico, la sezione dedicata alle misure di prevenzione della corruzione ai sensi della L. 190/2012 *“tiene luogo del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) e deve essere adottata annualmente, secondo le modalità previste per le pubbliche amministrazioni?”*. Ciò in quanto il carattere dinamico del sistema di prevenzione di cui alla L. 190/2012 richiede una valutazione (almeno) annuale dell'idoneità delle misure a prevenire il rischio rispetto alle vicende occorse all'ente nel periodo di riferimento. Diversamente, il modello 231, che risponde ad altri scopi, è aggiornato solo al verificarsi di determinati eventi, quali la modifica della struttura organizzativa dell'ente o di esiti negativi di verifiche sull'efficacia.

Alla luce delle differenze sussistenti tra i sistemi di controllo e prevenzione succitati (*i.e.* D. Lgs. 231/2001 e L. 190/2012), l'ANAC raccomanda il coordinamento fra il sistema di controllo interno previsto dal modello 231 con quello per la prevenzione di rischi di corruzione di cui alla L. 190/2012 ai fini della valutazione e gestione del rischio, nonché il coordinamento tra gli organismi di controllo.

Nell'ottica di quanto precede, il presente elaborato (nel prosieguo definito il **“Modello Integrato”**) costituisce il documento di sintesi del sistema integrato che acclude al modello di organizzazione e gestione adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 – che la Società aveva adottato con delibera dell'Amministratore Unico del 17 maggio 2018 – le “misure integrative” per la prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui alla disciplina di cui alla L. 190/2012, precedentemente inserite nei PTPCT che Nord Milano Ambiente ha adottato, con cadenza annuale, sino al 2020. Il presente documento è redatto in modo tale da coordinare ed integrare le previsioni in ottemperanza al D. Lgs. 231/2001 alle disposizioni in materia di anticorruzione di cui alla L. 190/2012 (ed alla Determinazione ANAC n. 1134/2017).

Il presente Modello Integrato si articola in una prima parte introduttiva della disciplina del D. Lgs. n. 231/2001 (**“Parte Generale”**), in cui ne vengono illustrate le componenti essenziali con particolare riferimento a scelta e individuazione dell'OdV, formazione del personale e diffusione del Modello Integrato nel contesto aziendale, sistema disciplinare e misure da adottare in caso di mancata osservanza

delle prescrizioni ivi contenute.

Il Modello Integrato riporta in secondo luogo la sezione “**Misure Integrative in materia di Anticorruzione e Trasparenza**”, precedentemente racchiuse nei PTPCT adottati dalla Società, in cui vengono identificate le misure organizzative volte a contenere il rischio di corruzione. A tal riguardo spetta alle amministrazioni valutare e gestire il rischio corruttivo, secondo una metodologia che comprende l’analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione).

Seguono poi singole “**Parti Speciali**”, che sono state predisposte in funzione delle diverse tipologie di reato contemplate dal D. Lgs. n. 231/2001 e rispetto alle quali la Società ha inteso tutelarsi in quanto considerate di possibile rischio, tenuto conto dell’attività imprenditoriale svolta da Nord Milano Ambiente. In particolare, la Parte Speciale 1, di cui all’Allegato D, recante “Reati in danno della Pubblica Amministrazione” – che include i reati di natura corruttiva – riporta a sua volta una regolamentazione impostata in maniera integrata, facendo riferimento anche alle Misure integrative in materia di Anticorruzione e Trasparenza.

Il Modello Integrato, inoltre, istituisce un sistema di vigilanza e di controlli coordinato e di reciproco coinvolgimento tra l’Organismo di Vigilanza (“OdV”), designato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ed il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (“RPCT”), nominato in virtù della L. 190/2012, affinché sia garantito, nell’ambito delle rispettive competenze, un più elevato livello di prevenzione dei comportamenti illeciti e sia assicurata l’efficace attuazione del sistema integrato.

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA

Il **D. Lgs. n. 231/2001** che, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” stabilisce un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche, che si affianca alla responsabilità della persona fisica (meglio individuata di seguito) che ha realizzato materialmente il singolo reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto.

L'articolo 4, D. Lgs. n. 231/2001, precisa che nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10⁶ del Codice Penale, sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche (come di seguito meglio individuate) a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

I punti chiave del D. Lgs. n. 231/2001 riguardano:

- a) l'individuazione delle persone che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, ne possono determinare la responsabilità. In particolare, si tratta di:

⁶ Per maggiore chiarezza nell'esposizione si riportano di seguito gli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale:

Articolo 7: Reati commessi all'estero.

E' punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati:

1. delitti contro la personalità dello Stato italiano;
2. delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto;
3. delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano;
4. delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni;
5. ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana.

Articolo 8: Delitto politico commesso all'estero.

Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel n. 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro della giustizia.

Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela.

Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. E' altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici.

Articolo 9: Delitto comune del cittadino all'estero

Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce la pena di morte o l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato.

Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia ovvero a istanza, o a querela della persona offesa.

Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto.

Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, la richiesta del Ministro della giustizia o l'istanza o la querela della persona offesa non sono necessarie per i delitti previsti dagli [articoli 320, 321 e 346-bis](#).

Articolo 10: Delitto comune dello straniero all'estero

Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce (...) l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa.

Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro della giustizia, sempre che:

1. si trovi nel territorio dello Stato;
2. si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena dell'ergastolo, ovvero della reclusione non inferiore nel minimo a tre anni;
3. l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene.

La richiesta del Ministro della giustizia o l'istanza o la querela della persona offesa non sono necessarie per i delitti previsti dagli [articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322 e 322-bis](#).

1. Soggetti Apicali;
2. Soggetti Sottoposti.

A questo proposito, giova rilevare che, secondo gli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali formati sull'argomento, non parrebbe necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'ente un rapporto di lavoro subordinato.

Appare, quindi, più opportuno fare riferimento alla nozione di "soggetti appartenenti all'Ente", dovendosi ricomprendere in tale nozione anche "quei prestatori di lavoro che, pur non essendo "dipendenti" dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori"⁷. Infatti, il Legislatore ha utilizzato una tecnica incentrata su un criterio di tipo "oggettivo-funzionale", come dimostra anche l'assimilazione dell'apice di diritto all'apice di fatto, pure operata dal Legislatore.

Non si richiede, quindi, un rapporto di dipendenza del soggetto con l'Ente.

b) la tipologia dei reati previsti e, più precisamente:

1. reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, di cui agli articoli 24 e 25 del D. Lgs. n. 231/2001, da ultimo modificati dalla L. n. 3/2019;
2. delitti informatici e trattamento illecito di dati, introdotti dall'articolo 7 della L. n. 48/2008, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'articolo 24-*bis*⁸;
3. delitti di criminalità organizzata, introdotti dalla L. n. 943/2009, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'articolo 24-*ter*,
4. reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dall'articolo 6 della L. n. 406/2001, come modificato con L. n. 99/2009, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'articolo 25-*bis*;
5. delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dalla L. n. 993/2009, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'articolo 25-*bis.1*;
6. reati in materia societaria introdotti nella disciplina dal D. Lgs. n. 61/2002, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'articolo 25-*ter*;
7. delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico introdotti nella disciplina dalla L. n. 7/2003, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'articolo 25-*quater*;
8. delitti in materia di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dalla L. n. 73/2006, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'articolo 25-*quater.1*;
9. delitti in tema di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, di tratta di persone e di acquisto e alienazione di schiavi introdotti con L. n. 228/2003, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'articolo 25-*quinquies*;
10. reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato nonché abuso e comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 187-*bis*) previsti dalla parte V, titolo I-bis, capo II, del testo unico di cui al D. Lgs. n. 58/1998, il quale ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'articolo 25-*sexies*, da ultimo modificate con il D. Lgs. 10 agosto 2018, n. 107 - in

⁷ Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68. In dottrina v. anche: Zanalda-Barcellona, *La responsabilità amministrativa delle società ed i modelli organizzativi*, Milano, 2002, pag. 12 e ss; Santi, *La responsabilità delle Società e degli Enti*, Milano, 2004, pag. 212 e ss.

⁸ In tale reato presupposto è stato recentemente aggiunta la fattispecie "Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica perimetro di sicurezza nazionale cibernetica" di cui all'art. 1, comma 11, D.L. n. 105/2019, che sancisce che "Chiunque, allo scopo di ostacolare o condizionare l'espletamento dei procedimenti di cui al comma 2, lettera b), o al comma 6, lettera a), o delle attività ispettive e di vigilanza previste dal comma 6, lettera c), fornisce informazioni, dati o elementi di fatto non rispondenti al vero, rilevanti per la predisposizione o l'aggiornamento degli elenchi di cui al comma 2, lettera b), o ai fini delle comunicazioni di cui al comma 6, lettera a), o per lo svolgimento delle attività ispettive e di vigilanza di cui al comma 6), lettera c) od omette di comunicare entro i termini prescritti i predetti dati, informazioni o elementi di fatto, è punito con la reclusione da uno a tre anni".

attuazione della Direttiva 2014/57/UE - nonché dal Regolamento (UE) n. 596/2014;

11. reati previsti e puniti dagli articoli 589 e 590 c.p., inerenti, rispettivamente, ad omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, qualora siano stati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, così come introdotti dalla L. 123/2007, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'articolo 25-*septies*;
12. reati previsti e puniti dagli articoli 648, 648 *bis* e 648 *ter* c.p., inerenti rispettivamente a ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché auto-riciclaggio, così come introdotti (e successivamente ampliati) dal D. Lgs. n. 231/2007 che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'articolo 25-*octies*, come successivamente modificati dalla Legge n. 186/2014 e dal D. Lgs. 195/2021;
13. delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti previsti dagli artt. 493-ter, 493-quater e nell'ipotesi aggravata di cui all'art. 640-ter c.p. ed introdotti nel D. Lgs. n. 231/01 dal D. Lgs. n. 184/2021 che ha inserito l'art. 25-*octies.1*;
14. reati aventi carattere transnazionale⁹, previsti e puniti dagli artt. 416, 416 *bis*, 377 *bis* e 378 c.p., dall'art. 291-*quater* del D.P.R. 43/1973 dall'art. 74 del D.P.R. 309/1990 e dall'art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5 del D. Lgs. n. 286/1998, introdotti dalla L. n. 146 del 2006;
15. delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dalla L. n. 994/2009¹⁰, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'articolo 25-*nonies*;
16. induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotti dalla L. n. 116/2009, come sostituiti dal D. Lgs. n. 1215/2011, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'articolo 25-*decies*;
17. reati ambientali, introdotti dal D. Lgs. n. 121/2011, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'articolo 25-*undecies*;
18. reati in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, introdotti dal D. Lgs. n. 109/2012, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*duodecies*, da ultimo modificato dalla L. n. 161/2017;
19. reati di razzismo e xenofobia introdotti dalla Legge n. 167/2017 che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*terdecies*;
20. frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, introdotti nella disciplina dalla L. n. 39/2019, che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'articolo 25-*quaterdecies*;
21. reati tributari, introdotti dal D.L. 124/2019 (c.d. "Decreto fiscale", convertito con modificazioni in L. 157/2019) che ha inserito nel novero dei reati-presupposto di cui al D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*quinquiesdecies*;
22. reati di contrabbando, previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43, n. 43, introdotti con il D. Lgs. 75/2020 e richiamati dall'art. 25-*sexiesdecies*;
23. delitti contro il patrimonio culturale, introdotti dalla Legge n. 22/2022 che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*septiesdecies*;

⁹ Sono considerati transnazionali i reati caratterizzati, oltre che dal coinvolgimento di un gruppo criminale organizzato, dalla presenza di un elemento di internazionalità, che si realizza quando: (i) il reato sia commesso in più di uno Stato, (ii) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato, (iii) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato, (iv) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

¹⁰ La citata Legge 99/2009 punisce: la messa a disposizione del pubblico non autorizzata in un sistema di reti telematiche, di un'opera dell'ingegno protetta, o parte di essa; l'utilizzo non autorizzato di un'opera altrui non destinata alla pubblicazione; la duplicazione di programmi per elaboratore o la distribuzione, vendita ecc. di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla Società italiana degli autori ed editori (SIAE); la duplicazione, riproduzione, ecc. di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, ecc.; i produttori o importatori dei supporti non soggetti al contrassegno "SIAE"; la produzione, installazione ecc. di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato.

24. riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, introdotti dalla Legge n. 22/2022 che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*duodevicies*.

c) La rilevanza del tentativo: è da tenere presente, infatti, che la norma di cui all'art. 26 del D. Lgs. n. 231/2001, dettata in tema di delitti tentati, prevede esplicitamente che: *“Le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel presente capo del decreto. L'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento”*.

d) L'aver commesso il reato nell'“*interesse*” o a “*vantaggio*” dell'Ente.

In merito, va tenuto in considerazione che, secondo gli orientamenti giurisprudenziali espressi in materia, l'“*interesse*” viene definito come la semplice “*intenzione*” psicologica dell'autore del reato, valutabile *ex ante* dal Giudice. Per “*vantaggio*”, invece, si intende qualunque beneficio derivante dal reato commesso, valutabile *ex post* dall'autorità giudiziaria.

e) Il non aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In considerazione dei presupposti che precedono, di cui al D. Lgs. n. 231/2001, la Società ha deciso di predisporre ed efficacemente applicare il suddetto modello secondo quanto riportato al successivo paragrafo 3.

2. SANZIONI

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

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

(a) La Sanzione Amministrativa Pecuniaria

La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del D. Lgs. n. 231/2001, costituisce la sanzione “di base” di necessaria applicazione del cui pagamento risponde l'ente con il suo patrimonio.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (non inferiore a cento, né superiore a mille, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 25-*septies* “*Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinforturistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro*” che prevede una sanzione pecuniaria **pari a mille quote**) tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'Ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione, il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota (da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo

di Euro 1.549,00) “sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione” (articolo 11, comma 2°, D. Lgs. n. 231/2001).

Come affermato al punto 5.1 della Relazione al D. Lgs. n. 231/2001, “*Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell’ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l’ausilio di consulenti, nella realtà dell’impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell’ente*”.

L’articolo 12, D. Lgs. n. 231/2001, prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella tabella sottostante con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per la sua applicazione.

Riduzione*	Presupposti
1/2 (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,38)**	- L’autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l’Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; oppure - il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a 1/2	Se prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado: - l’Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; oppure - è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da 1/2 a 2/3	Nel caso in cui concorrano entrambe le condizioni sopra descritte.

* La sanzione pecuniaria non può in ogni caso essere inferiore a Euro 10.329,00 (comma 4° art. 12 D. Lgs. n. 231/2001).

** In base al 3° comma dell’art. 11 del D. Lgs. n. 231/2001 stesso, la quota è sempre uguale a Euro 103,00.

(b) Le Sanzioni Interdittive

Le sanzioni interdittive previste dal D. Lgs. n. 231/2001 sono:

- l’interdizione dall’esercizio dell’attività;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
- l’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Esse si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste (si vedano a questo proposito le tabelle riassuntive riportate nelle Parti Speciali del presente Modello Integrato) al ricorrere di almeno una delle condizioni di cui all’articolo 13, D. Lgs. n. 231/2001, di seguito indicate:

- “l’ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all’altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”;
- “in caso di reiterazione degli illeciti” (id est: commissione di un illecito dipendente da reato nei cinque anni dalla sentenza definitiva di condanna per un altro precedente).

In ogni caso, non si procede all’applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell’autore o di terzi e l’Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità. Esclude, altresì, l’applicazione delle sanzioni interdittive il fatto che l’ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall’articolo 17, D. Lgs. n. 231/2001 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- “l’ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso”;
- “l’ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l’adozione e l’attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”;
- “l’ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”.

Le sanzioni interdittive hanno una durata compresa tra tre mesi e due anni (fatto salvo quanto disposto dall’art. 25, comma 5, che prevede casi in cui le sanzioni interdittive può avere una maggior durata) e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, “*tenendo conto dell’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso*” (art. 14, D. Lgs. n. 231/2001).

Il Legislatore si è poi preoccupato di precisare che l’interdizione dell’attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

(c) La Confisca

Ai sensi dell’articolo 19, D. Lgs. n. 231/2001 è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca – anche per equivalente – del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

(d) La Pubblicazione della Sentenza di Condanna

La pubblicazione in uno o più giornali della sentenza di condanna, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all’affissione nel comune dove l’ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Tribunale a spese dell’Ente.

3. CONDOTTE ESIMENTI LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/2001 prevedono, tuttavia, forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell’Ente per i reati commessi nell’interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali sia da Soggetti Sottoposti.

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l’articolo 6 prevede l’esonero qualora l’ente stesso dimostri che:

- a) l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto “*modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*”;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli nonché di proporne l’aggiornamento è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell’ente (d’ora innanzi, per brevità, anche l’“**OdV**”), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;

- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i modelli;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'articolo 7 prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il D. Lgs. n. 231/2001 prevede, inoltre, che il modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Il D. Lgs. n. 231/2001 prevede che i modelli possano essere adottati, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

Confindustria ha emanato il 7 marzo 2002 delle apposite Linee Guida, che sono state dapprima aggiornate il 24 maggio 2004 e il 31 marzo 2008 e, da ultimo, ulteriormente aggiornate con l'emanazione di un nuovo documento, datato 21 luglio 2014.

Il presente Modello Integrato tiene conto, oltre che, ovviamente, del dettato normativo, anche delle Linee Guida di Confindustria, come da ultimo aggiornate nel mese di marzo 2014.

4. II MODELLO INTEGRATO DI NORD MILANO AMBIENTE

4.1. Nord Milano Ambiente S.p.A.: analisi del contesto interno ed esterno

Nord Milano Ambiente è azienda operante nel settore della raccolta e dello smaltimento dei rifiuti, occupandosi dell'intero ciclo dei rifiuti, dallo spazzamento al sistema di raccolta (differenziata e indifferenziata), dal trasporto al trattamento in appositi impianti, fino ad occuparsi dello smaltimento finale, promuovendo il riciclo ed il recupero. È stata costituita in data 13 marzo 2001 ed è iscritta presso il registro delle imprese di Milano dal 9 aprile 2001. Il suo capitale sociale è pari a Euro 2.000.000,00 interamente versato e detenuto al 100% dal Comune di Cinisello Balsamo.

I servizi che la Nord Milano Ambiente svolge nel Comune di Cinisello Balsamo in base al Contratto di Servizio (consultabile sul sito della Società: www.nordmilanoambiente.eu) con lo stesso Comune comprendono:

- la raccolta dei rifiuti solidi urbani (RSU);
- la raccolta differenziata delle varie frazioni dei rifiuti per il loro recupero (carta – plastica tetrapak e lattine – vetro – organico);
- la pulizia delle strade manuale e meccanizzata;
- il ritiro gratuito su richiesta di Verde e Ingombranti;
- la gestione di una piattaforma per la raccolta differenziata in via Petrella, a Cinisello Balsamo;

- servizi mirati alle imprese.

Al fine di garantire un servizio sempre più efficiente per la comunità, la Nord Milano Ambiente si è inoltre dotata, sin dall'inizio della propria attività, di un parco automezzi tecnologicamente avanzato, reso uniforme e facilmente riconoscibile anche nell'aspetto esteriore grazie alla presenza del logo e del numero verde (800.421.738) cui i cittadini possono fare riferimento.

Oltre agli obblighi di servizio, affidati in via diretta dal socio unico comunale e regolati dal Contratto di Servizio citato, la Società offre gli ulteriori servizi alle imprese, a pagamento:

- Interventi di rimozione materiale all'interno di strutture pubbliche e private;
- Pulizia piazzali e parcheggi privati, non ad uso pubblico;
- Pulizia e spazzamento vie private, non ad uso pubblico;
- Raccolta e distruzione documenti;
- Noleggio container e compattatori stazionari;
- Servizio di trasporto e smaltimento a privati;
- Passaggi di raccolta supplementari per tutte le tipologie previste nella raccolta;
- Passaggi di raccolta supplementari per il recupero degli oli esausti;
- Lavaggio e disinfezione strade.

Ai fini di raccolta e smaltimento dei rifiuti, Nord Milano Ambiente utilizza le piattaforme ecologiche di Via Modigliani e di Via Petrella, in forza di Autorizzazione Dirigenziale della Provincia di Milano n.185/2008 del 09/06/2008.

La Società ha adottato una forma amministrativa con Amministratore Unico ed un Collegio Sindacale composto da tre sindaci.

La società Nord Milano Ambiente S.p.A. svolge la propria attività quasi esclusivamente a favore del Comune di Cinisello Balsamo, che è anche il socio unico. Le attività svolte dalla Società a favore del Comune e che saranno descritte nella presente relazione, riguardano esclusivamente le attività incluse nel servizio integrato di gestione (Contratto di Servizio), ed in particolare svolge le attività di spazzamento e lavaggio delle strade, la gestione delle Piattaforme ecologiche, la raccolta e trasporto di rifiuti urbani, il recupero e smaltimento. Le attività di gestione delle tariffe ed i relativi rapporti con gli utenti sono svolte dal Comune di Cinisello Balsamo.

La Società, nell'ambito delle attività previste dal contratto di servizio, svolge una parte residuale delle proprie attività nei confronti di soggetti privati, per una quota minima pari circa il 2,5% del fatturato. Le attività non fatturate al Comune di Cinisello Balsamo riguardano: interventi di noleggio cassoni, smaltimento di rifiuti, vendita cassonetti, interventi di pulizie e allontanamento rifiuti.

L'attività di riscossione della tariffa compete al Comune dal 2013. La Società, pertanto, dal 2013 ha come unico cliente (a parte residuali operazioni di irrilevante entità) il solo Comune, al quale fattura le proprie prestazioni in base alle previsioni del Contratto di servizio vigente tra gli stessi e sulla base del Piano Economico Finanziario annualmente redatto e approvato dal Consiglio Comunale.

Nord Milano Ambiente opera virtuosamente, nel pieno rispetto delle normative vigenti. Ha ottenuto la certificazione ISO 9001:2015, standard internazionalmente riconosciuto per la gestione della qualità sia dal punto di vista della soddisfazione del cliente in merito ai servizi forniti che dal punto di vista di un costante miglioramento delle prestazioni aziendali.

La Società, con il presente Modello Integrato, intende da un lato conformarsi alle disposizioni legislative introdotte dal D. Lgs. n. 231/2001, in tema di "responsabilità amministrativa" delle persone giuridiche, dall'altro lato evidenziare, ancora una volta, le proprie politiche ed i propri principi di comportamento.

In particolare, con il presente Modello Integrato, Nord Milano Ambiente intende fissare con chiarezza i valori dell'etica e del rispetto della legalità e realizzare un manuale di politica di prevenzione e di contenimento del rischio di commissione dei Reati che possa consentire ai singoli di poter prontamente rintracciare, in ogni situazione, l'assetto dei valori perseguiti e gli strumenti operativi all'uopo disponibili.

Per questi motivi, pertanto, la Società ha assunto la decisione di predisporre ed adottare il presente Modello Integrato in conformità con quanto previsto dal D. Lgs. n. 231/2001.

Il Modello Integrato, così predisposto a seguito della citata decisione di Nord Milano Ambiente, è stato adottato con decisione dell'Amministratore Unico del 17 maggio 2018.

5. IL PRESENTE MODELLO INTEGRATO

5.1. La Costituzione del Modello Integrato

Nord Milano Ambiente gode di un'eccellente reputazione sul mercato, si interfaccia con numerosi interlocutori locali ed è orgogliosa delle proprie tradizioni.

In tale contesto pertanto, il successo a lungo termine della Società si è basato e si baserà sull'eccellenza negli affari, coerente con i massimi standard etici ed il rigoroso rispetto della normativa vigente.

È forte il convincimento in Nord Milano Ambiente che l'osservanza delle leggi, dei CCNL e una condotta etica siano non solo necessarie e moralmente corrette, ma costituiscano anche un modo efficace di gestire la propria attività d'impresa.

Ciò premesso, la Società - sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria e del lavoro dei propri dipendenti - ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del Modello Integrato in conformità con il Decreto.

Il Modello Integrato, pertanto, costituisce un valido strumento di sensibilizzazione per tutti i Dipendenti e Consulenti che operano in nome e per conto di Nord Milano Ambiente, affinché mantengano, nello svolgimento delle proprie attività e nel perseguimento dei propri interessi, comportamenti corretti e lineari, sulla base di procedure definite, allo scopo di prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che il Modello Integrato possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione anche nei confronti di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (quali a titolo esemplificativo Clienti, Fornitori e Partners), affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari ed affinché, dunque, vi sia un'organizzazione tale da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel D. Lgs. n. 231/2001.

Inoltre, tale scelta è ulteriormente finalizzata a ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di ogni tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etico-sociali cui Nord Milano Ambiente intende attenersi.

Spostandosi dallo specifico contesto operativo di Nord Milano Ambiente, il Modello Integrato rappresenta il risultato dell'applicazione metodologica documentata dei criteri di identificazione dei rischi da un lato e, dall'altro, di individuazione dei protocolli, ove attualmente esistenti, per la programmazione e la formazione ed attuazione delle decisioni della Società.

Nell'ottica di un processo di adeguamento continuo ai mutamenti societari, alle esigenze in divenire del mercato ed all'evoluzione normativa di riferimento, il Modello Integrato è volto ad imporre un sistema di comportamenti in grado di integrarsi efficientemente con l'operatività aziendale, pur essendo fermamente rivolto al perseguimento dei rigorosi principi finalistici che lo animano.

Il Modello Integrato si prefigge, infatti, di indurre tutti quei soggetti che siano in posizione apicale, l'Amministratore Unico, i rappresentanti, i dirigenti, tutti coloro che siano in posizione di sottoposti, quali

i dipendenti, nonché tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano nell'interesse o a vantaggio della Società, quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega alla stessa, ad acquisire la sensibilità necessaria per percepire la sussistenza dei rischi di commissione di reati nell'esercizio di determinate attività ed insieme comprendere la portata, non solo personale, ma anche societaria, delle possibili conseguenze connesse, in termini di sanzioni penali ed amministrative.

La Società si propone, infatti, mediante l'adozione del Modello Integrato, di conseguire il pieno e consapevole rispetto dei principi su cui lo stesso si fonda, così da impedirne l'elusione fraudolenta e, nel contempo, contrastare fortemente tutte quelle condotte che siano contrarie alle disposizioni di legge ed ai principi etici di Nord Milano Ambiente.

A tal fine, la predisposizione del presente Modello Integrato è stata, dunque, preceduta da una serie di attività preparatorie, suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costituzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D. Lgs. n. 231/2001, delle Linee Guida di Confindustria, dei suggerimenti della migliore dottrina e degli orientamenti giurisprudenziali che sono stati espressi in materia.

Sebbene l'adozione del presente Modello Integrato costituisca una "facoltà" e non un obbligo – non essendo soggetta ad alcuna sanzione la mancata implementazione dello stesso – Nord Milano Ambiente ha deciso di procedere alla sua predisposizione ed adozione in quanto consapevole che tale sistema rappresenti, da un lato, un'opportunità per migliorare la sua *Corporate Governance* e, dall'altro, l'esimente dalla responsabilità amministrativa, come previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 stesso.

Al contempo, le attività finalizzate alla predisposizione del Modello Integrato (analisi dei rischi potenziali, valutazione e adeguamento del sistema dei controlli già esistenti sui processi sensibili) costituiscono l'occasione per sensibilizzare, ancora una volta, le risorse impiegate rispetto ai termini del controllo e della conformità ai processi aziendali, finalizzati ad una prevenzione "attiva" dei reati.

Si descrivono, qui di seguito, brevemente le fasi in cui è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, in base al quale successivamente si è dato luogo alla predisposizione del presente Modello Integrato.

- **Identificazione dei processi sensibili ("As-Is Analysis"):** attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale, la compilazione di appositi questionari, nonché alcune interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale.

L'obiettivo di questa fase è duplice: da un lato, consente di analizzare il contesto aziendale, al fine di identificare in quali aree o settori di attività possono essere realizzati i reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001; dall'altro, l'analisi delle aree/settori a rischio reato è prodromica rispetto alla successiva valutazione delle modalità in cui i reati si possono concretamente perpetrare al loro interno. A tale ultimo fine, deve essere tenuta in considerazione la storia della Società, le caratteristiche degli altri soggetti operanti nel Gruppo o nel settore e, in particolare, eventuali illeciti commessi da altri enti nello stesso ramo di attività.

Se ne è ricavata una rappresentazione dei processi e delle aree sensibili, dei controlli già esistenti e delle relative criticità, con particolare "focus" agli elementi di "compliance" e controllo specifici per soddisfare i requisiti del Modello Integrato.

I processi sensibili di Nord Milano Ambiente sono quelli descritti ai successivi paragrafi.

- **Effettuazione della "Gap Analysis":** attuata a seguito della valutazione della situazione attuale (controlli e procedure esistenti) in relazione ai processi sensibili e delle previsioni e finalità del D. Lgs. n. 231/2001.

In questa fase, il sistema dei controlli preventivi già esistenti nella Società è stato valutato alla luce della

diversa tipologia dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001: così, nel caso di reati dolosi, è stata valutata la possibilità di aggirare i controlli con comportamenti fraudolenti ed intenzionali e volti a consumare l'evento illecito; nel caso di reati colposi, invece, siccome incompatibili con l'intenzionalità dell'agente, è stata valutata la possibilità di comportamenti in violazione dei controlli, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'apposito organismo (di cui si dirà *infra*), pur se non accompagnati dalla volontà dell'evento.

Si precisa che le attività di analisi del rischio e mappatura delle attività sensibili, nonché la "Gap Analysis", riguardano sia i processi sensibili in relazione della configurabilità di condotte criminose rilevanti ai fini della responsabilità ex D. Lgs. 231/2001, sia in relazione alla normativa anticorruzione di cui alla L. 190/2012 (e norme correlate).

5.2. Finalità e struttura del Modello Integrato

Il Modello Integrato predisposto da Nord Milano Ambiente sulla base dell'individuazione delle aree di possibile rischio nell'attività aziendale, al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati, si propone come finalità quelle di:

- creare, in tutti coloro che operano con, in nome, per conto e nell'interesse di Nord Milano Ambiente nelle "aree di attività a rischio", come meglio individuate nelle Parti Speciali del presente documento, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni riportate nel Modello Integrato, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, irrogabili non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti della Società;
- condannare ogni forma di comportamento illecito da parte di Nord Milano Ambiente in quanto contraria, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici adottati dalla Società;
- garantire alla Società, grazie a un'azione di controllo delle attività aziendali nelle "aree di attività a rischio" e nelle "aree a supporto", la concreta ed effettiva possibilità di intervenire tempestivamente per prevenire la commissione dei reati stessi.

Il Modello Integrato si propone, altresì, di:

- introdurre, integrare, diffondere e circolarizzare verso tutti i livelli aziendali (sensibilizzando in merito questi ultimi) le regole di condotta ed i protocolli per la programmazione della formazione e dell'attuazione delle decisioni della Società, al fine di gestire e, conseguentemente, evitare il rischio della commissione di reati;
- individuare preventivamente le "aree di attività a rischio" e le "aree di attività a supporto" reati, con riferimento all'attività di Nord Milano Ambiente, vale a dire le aree aziendali che risultano interessate (sia per la commissione, sia per il supporto) dalle possibili casistiche di reato ai sensi del Decreto;
- dotare l'OdV di specifici compiti e di adeguati poteri al fine di porlo in condizione di vigilare efficacemente sull'effettiva attuazione, sul costante funzionamento ed aggiornamento del Modello Integrato, nonché di valutare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello Integrato medesimo;
- registrare correttamente ed archiviare tutte le operazioni della Società nell'ambito delle attività individuate come a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto, al fine di rendere possibile una verifica ex post dei processi di decisione, la loro autorizzazione ed il loro svolgimento in seno alla Società, in modo da assicurarne la preventiva individuazione e rintracciabilità in tutte le loro componenti rilevanti; secondo il principio di controllo espresso nelle Linee Guida, in virtù del quale "Ogni operazione, transazione, azione deve essere:

verificabile, documentata, coerente e congrua”;

- assicurare l’effettivo rispetto del principio della separazione delle funzioni aziendali, nel rispetto del principio di controllo secondo il quale “Nessuno può gestire in autonomia un intero processo”, in modo tale che l’autorizzazione all’effettuazione di un’operazione sia sotto la responsabilità di una persona diversa da quella che la contabilizza, la esegue operativamente o la controlla;
- delineare e delimitare le responsabilità nella formazione e nell’attuazione delle decisioni della Società;
- stabilire poteri autorizzativi assegnati in coerenza e con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, rendendo note le deleghe di potere, le responsabilità ed i compiti all’interno della Società, assicurando che gli atti con i quali si conferiscono poteri, deleghe e autonomie siano compatibili con i principi di controllo preventivo;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie, tali da impedire la commissione dei reati;
- valutare l’attività di tutti i soggetti che interagiscono con la Società, nell’ambito delle aree a rischio di commissione di reato, nonché il funzionamento del Modello Integrato, curandone il necessario aggiornamento periodico in senso dinamico nell’ipotesi in cui le analisi e le valutazioni operate rendano necessario effettuare correzioni, integrazioni ed adeguamenti.

L’adozione e l’efficace attuazione del Modello Integrato non solo consente a Nord Milano Ambiente di beneficiare dell’esimente prevista dal D. Lgs. n. 231/2001, ma migliora, nei limiti previsti dallo stesso, la sua Corporate Governance, limitando il rischio di commissione dei reati.

Scopo del Modello Integrato è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed *ex post*) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la individuazione dei processi sensibili e, se necessario, la loro conseguente *proceduralizzazione*.

I principi contenuti nel presente Modello Integrato devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza, nel potenziale autore del reato, della possibilità che l’attività che egli intende porre in essere configuri un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi ed alle *policies* di Nord Milano Ambiente, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall’altro, grazie ad un monitoraggio costante dell’attività, a consentire a Nord Milano Ambiente di reagire tempestivamente per prevenire od impedire la commissione del reato stesso.

Tra la finalità del Modello Integrato vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti, organi sociali, Consulenti a qualsiasi titolo, distributori e Partner, che operino per conto e nell’interesse della Società nell’ambito delle aree sensibili, di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello Integrato e del Codice Etico e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la Società.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell’Organismo di Vigilanza sull’operato delle persone rispetto ai processi sensibili e la comminazione, da parte della Società, di sanzioni disciplinari o contrattuali.

Alla luce di quanto sopra, il presente Modello Integrato si articola in una prima parte introduttiva della disciplina del D. Lgs. n. 231/2001 (“**Parte Generale**”), in cui ne vengono illustrate le componenti essenziali con particolare riferimento a scelta e individuazione dell’OdV, formazione del personale e diffusione del Modello Integrato nel contesto aziendale, sistema disciplinare e misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni ivi contenute.

Il Modello Integrato riporta in secondo luogo la sezione “**Misure integrative in materia di**

Anticorruzione e Trasparenza”, precedentemente racchiuse nei PTPCT adottati dalla Società, in cui vengono identificate le misure organizzative volte a contenere il rischio di corruzione. A tal riguardo spetta alle amministrazioni valutare e gestire il rischio corruttivo, secondo una metodologia che comprende l’analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione). Seguono poi singole “**Parti Speciali**”, che sono state predisposte in funzione delle diverse tipologie di reato contemplate dal D. Lgs. n. 231/2001 e rispetto alle quali la Società ha inteso tutelarsi in quanto considerate di possibile rischio, tenuto conto dell’attività imprenditoriale svolta da Nord Milano Ambiente.

Sulla base delle analisi descritte nel precedente paragrafo, si è ritenuto per il momento, di non considerare come fattispecie rilevanti all’interno del Modello Integrato i reati disciplinati dagli artt. 24-*bis* (Delitti informatici e trattamento illecito di dati), 24-*ter* (delitti di criminalità organizzata), 25-*bis* (falsità in monete, in carta di pubblico credito e in valori di bollo), 25-*bis.1* (delitti contro l’industria e il commercio), 25-*quater* (delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico), 25-*quater.1* (pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili), 25-*quinquies* (delitti contro la personalità individuale), 25-*sexies* (abusi di mercato), 25-*novies* (delitti in materia di violazione del diritto d’autore), 25-*decies* (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria), 25-*duodecies* (reati in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare), 25-*terdecies* (razzismo e xenofobia) e 25-*quaterdecies* (frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati).

Sarà compito della Società e dell’OdV verificare se tali ultime tipologie di reati possono, a seguito di specifiche e successive vicende modificative della Società e del suo *business*, essere ritenute pertinenti per la Società.

Conseguentemente, le Parti Speciali del presente Modello Integrato trovano applicazione:

1. per i reati in danno della Pubblica Amministrazione che risultano individuati agli articoli 24 e 25 del D. Lgs. n. 231/2001;
2. per i reati societari previsti dall’art. 25-*ter* del D. Lgs. n. 231/2001;
3. per i reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio previsti dall’art. 25-*octies* del D. Lgs. n. 231/2001;
4. per i reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro, come previsti dall’art. 25-*septies* del D. Lgs. n. 231/2001;
5. per i reati ambientali di cui all’art. 25-*undecies* del D. Lgs. n. 231/2001;
6. per i reati di cui all’art. 25-*duodecies* del D. Lgs. n. 231/2001;
7. per i reati tributari di cui all’art. 25-*quinquiesdecies* del D. Lgs. n. 231/2001.

Il Modello Integrato è stato, inoltre, articolato al fine di garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento dello stesso. Infatti, se la “Parte Generale” contiene la formulazione dei principi generali di diritto da ritenersi sostanzialmente invariabili, le “Parti Speciali”, in considerazione del particolare contenuto, saranno suscettibili, invece, di costanti aggiornamenti. Inoltre, l’evoluzione legislativa – quale, ad esempio, una possibile estensione delle tipologie di reati che, per effetto di altre normative, risultino inserite o comunque collegate all’ambito di applicazione del Decreto – nonché lo sviluppo dell’attività o dell’organizzazione di Nord Milano Ambiente hanno reso e potranno rendere necessaria l’integrazione del Modello Integrato con ulteriori “Parti Speciali”.

5.3. Adozione, modifiche ed integrazioni del Modello Integrato

Impregiudicato quanto indicato all’art. 10 del Modello Integrato, essendo il presente Modello Integrato

un “atto di emanazione dell’organo dirigente”, la sua adozione, così come le successive modifiche e integrazioni, sono rimesse alla competenza dell’Organo amministrativo di Nord Milano Ambiente, su eventuale indicazione dell’Organismo di Vigilanza.

In particolare, è demandato a tale organo il compito di integrare il presente Modello Integrato con ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di reati che, per effetto di nuove normative o di eventuali successive intervenute decisioni, necessità o attività della Società, possano essere ulteriormente collegate all’ambito di applicazione del D. Lgs. n. 231/2001.

La Società, si impegna, inoltre, a dare adeguata diffusione del Modello Integrato, garantendone l’accesso a tutti i soggetti interessati dall’applicazione della normativa di cui al Decreto.

La Società si impegna, altresì, ad effettuare un costante riesame del contenuto del Modello Integrato, tanto in virtù degli adeguamenti richiesti dall’eventuale ampliamento degli ambiti di efficacia della normativa rilevante per la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, quanto in relazione alla modifica, all’ampliamento ed alla diversificazione delle attività aziendali.

In ogni caso, Nord Milano Ambiente garantisce che il principio della costante revisione ed aggiornamento del Modello Integrato non consentirà l’introduzione o l’adozione di provvedimenti di modifica che ne possano contrastare o diminuire l’efficacia.

Con decisione dell’Amministratore Unico del 22 ottobre 2019, è stato approvato l’aggiornamento del Modello recante le modifiche ed integrazioni apportate in base alle novelle normative recentemente intervenute.

Successivamente, con determina dell’Amministratore Unico del 2 marzo 2021 è stato approvato il presente Modello Integrato, che ha raccolto, per la prima volta in un unico documento, sia il precedente modello adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 sia il PTPCT adottato da Nord Milano Ambiente nelle precedenti annualità.

5.4. Identificazione delle componenti del sistema di Controllo Preventivo Interno (i Protocolli) e principi ispiratori del Modello Integrato

Il presente Modello Integrato, ferma restando la sua finalità peculiare descritta al precedente paragrafo 1, è relativa al D. Lgs. n. 231/2001, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di *Corporate Governance* e dalle Procedure di Nord Milano Ambiente.

Nella predisposizione del presente Modello Integrato si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo (rilevati in fase di “*as-is analysis*”) esistenti e già operanti in Nord Milano Ambiente, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e controllo sui processi sensibili.

In particolare, Nord Milano Ambiente ha fornito le Procedure Nord Milano Ambiente applicate alla stessa, il cui rispetto è imposto a tutti i Dipendenti e Consulenti nello svolgimento delle attività per conto e nell’interesse di Nord Milano Ambiente, nonché – in genere – per tutti i rapporti e le relazioni intercorse con la stessa.

In particolare, le Procedure maggiormente significative, costantemente aggiornate, applicate in Nord Milano Ambiente sono le seguenti:

- a) Carta di Avviso Pubblico e Codice Etico;
- b) Organigramma aziendale;
- c) Manuale Operativo Istruzioni Aziendali, in cui sono ricomprese le seguenti:
 - P-S01 Scopo e campo di applicazione

- P-I01 Processi e KPI
- P-C01 Commerciale
- P-E01 Servizi ecologici settore pubblico
- P-E02 Servizi ecologici settore privato
- P-E04 Gestione strumenti di misura e mezzi d'opera e attrezzature
- P-E05 Gestione intermediazione senza detenzione
- P-A01 Acquisti
- P-A02 Qualifica e Sorveglianza Fornitori
- P-R01 Gestione risorse
- P-F01 Gestione sistema informatico
- P-Q01 Responsabilità della Direzione
- P-Q02 Gestione della documentazione
- P-Q03 Gestione comunicazione interne, esterne e reclami
- P-Q04 Soddisfazione clienti
- P-Q05 Audit interni e sorveglianza
- P-Q06 Gestione delle non conformità
- P-Q07 Azioni preventive e correttive Analisi del Rischio
- P-Q08 Valutazione aspetti ambientali e rischi
- P-Q09 Gestione emergenze
- IS-02 Raccolta RSU e trasporto

- d) Mansionario Aziendale;
- e) Manuale Organizzativo Aziendale;
- f) Contratto di servizio gestione dei servizi di igiene urbana in essere tra la Società ed il Comune di Cinisello Balsamo;
- g) Nota informativa dei rischi sul ritiro di RAEE presso i centri di raccolta;
- h) Prescrizioni contenute nelle Autorizzazioni Dirigenziali della Provincia di Milano e nel provvedimento di iscrizione di Nord Milano Ambiente presso la Sezione regionale della Lombardia dell'Albo Nazionale Gestori Ambientali;
- i) Documento di Valutazione dei Rischi ai sensi dell'art. 28 comma 2 D. Lgs. 81/2008.

Le Procedure di cui sopra non vengono riportate e descritte dettagliatamente nel presente Modello Integrato, ma fanno parte e si intendono integralmente qui richiamate, a tutti gli effetti, del sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende, laddove necessario, migliorare e integrare.

Di conseguenza, sono da considerare come parte essenziale e fondamentale del presente Modello Integrato tutte le Procedure di Nord Milano Ambiente, in qualsivoglia settore, funzione aziendale, area di attività esse trovino applicazione che sono state implementate ed attuate da Nord Milano Ambiente.

Principi cardine a cui il Modello Integrato si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono:

1. i requisiti indicati dal Decreto ed in particolare:
 - l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza interno a Nord Milano Ambiente del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello Integrato anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad un'informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001;

- la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere risultati ragionevolmente attendibili;
- l'attività di verifica del funzionamento del Modello Integrato con conseguente aggiornamento periodico dello stesso (controllo ex post);
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

2. i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:

- la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D. Lgs. n. 231/2001;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.

La preminenza da conferirsi – nell'attuazione del sistema di controllo – alle aree in cui vi è una maggiore probabilità di commissione dei Reati, ferma restando la doverosa opera di verifica generale dell'attività sociale.

5.5. Diffusione del Modello Integrato e informativa a Consulenti e Partners

Nord Milano Ambiente promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello Integrato nei confronti dei Destinatari del medesimo.

A questo scopo, quindi, l'Organismo di Vigilanza, in stretta cooperazione con le eventuali funzioni interessate, provvederà a curare la diffusione del contenuto del Modello Integrato.

L'individuazione dei Destinatari del Modello Integrato può essere facilitata attraverso l'analisi dell'art. 5 del Decreto, ai sensi del quale essi possono individuarsi nei:

- Soggetti Apicali, ossia nelle persone fisiche che rivestono posizioni di vertice in seno alla Società: rappresentanza, amministrazione o direzione di Nord Milano Ambiente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo della stessa;
- Soggetti Sottoposti, ossia nelle persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei Soggetti Apicali;
- Appare opportuno, inoltre, ricomprendere tra i Destinatari del presente Modello Integrato anche i Soggetti Terzi, ossia quei prestatori di lavoro che, pur non essendo "dipendenti" dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da fare ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi ad esempio, agli agenti, ai partner in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, agli stagisti, ai tirocinanti e a tutti quei soggetti che, di fatto, collaborano stabilmente con l'ente all'interno della organizzazione facente capo a Nord Milano Ambiente.

Pertanto, ne consegue che il rispetto del presente Modello Integrato sarà richiesto anche ai Soggetti Terzi tramite la previsione di apposite informazioni e clausole contrattuali (di cui l'Allegato B costituisce un esempio) secondo cui, ad esempio, potrà essere espressamente prevista per la Società la facoltà di risoluzione del contratto in caso di gravi violazioni del Modello Integrato da parte di tali Soggetti Terzi.

6. ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1. Nozioni generali, requisiti generali dell'Organismo, risorse finanziarie

Secondo l'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. n. 231/2001, *“il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è ... affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo”*. Tale compito è pertanto un giudizio sull'efficacia del sistema di controllo interno.

Le Linee Guida di Confindustria sollecitano la previsione di un OdV che abbia una composizione diversa dall'Organo Amministrativo e che sia caratterizzato da:

- autonomia e indipendenza: i membri dell'OdV non devono essere direttamente coinvolti nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo, onde evitare conflitti di interesse; non svolgono mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad essi si richiede; nell'esercizio delle proprie funzioni, non sono sottoposti ad alcuna potere gerarchico e/o disciplinare di altri organi o cariche societarie;
- onorabilità: i membri dell'OdV non devono aver riportato sentenze penali, anche non definitive, di condanna o di patteggiamento per reati che comportino l'interdizione dai pubblici uffici o che rientrino nei reati rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001;
- competenza professionale di settore: devono essere dotati di competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che sono chiamati a svolgere. Pertanto, tra i membri dell'OdV, dovranno figurare soggetti dotati di comprovate capacità specifiche in materia di: ispezioni, auditing e controlli interni, di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, di diritto societario, penale e della materia giuridica in generale, di organizzazione aziendale.

Tale livello di autonomia presuppone che l'Organismo di Vigilanza risponda, nello svolgimento delle sue funzioni, solo al Consiglio di Amministrazione della Società, in quanto su tale organo dirigente ricade la responsabilità ultima dell'effettivo funzionamento e dell'efficacia del Modello Integrato.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da nessun altro organismo e struttura aziendale, fermi restando gli obblighi relativi ai flussi informativi.

I membri dell'OdV non sono soggetti, in tale qualità e nell'ambito dello svolgimento delle proprie funzioni, al potere gerarchico e disciplinare di alcun altro organo o funzione societaria.

Con riferimento a talune competenze specifiche, per esempio nel campo di alcune discipline giuridiche, della sicurezza sul lavoro, delle attività di auditing, considerato che talora può apparire indispensabile arricchire l'Organismo di Vigilanza di tali conoscenze specialistiche, quest'ultimo potrà ricorrere a consulenti esterni ogni qualvolta se ne presenti la necessità, ai quali delegare compiti predefiniti. I consulenti dovranno, in ogni caso, riferire sempre i risultati del loro operato all'OdV, al quale sarà sempre e comunque riferibile il potere e la responsabilità della vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Integrato nonché del suo aggiornamento.

I consulenti dei quali, eventualmente, l'OdV ritenga opportuno avvalersi, dovranno possedere i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione ed ineleggibilità previsti in capo ai membri permanenti dell'OdV.

L'OdV svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul Modello Integrato con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; è una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

L'OdV è dotato dei mezzi organizzativi e finanziari necessari per lo svolgimento delle proprie funzioni.

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, inoltre, è assicurata dall'obbligo dell'organo dirigente di approvare – nel contesto di formazione del budget aziendale – una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo di Vigilanza stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, corsi di formazione e aggiornamento, ecc.).

L'Amministratore Unico decide, su proposta dell'OdV, in merito alle risorse finanziarie che, di volta in volta, l'OdV ritenga necessarie per svolgere correttamente ed efficacemente le proprie funzioni.

Le attività di ricognizione, controllo e verifica compiute dall'OdV sono azionate secondo un metodo di campionamento: non essendo possibile verificare integralmente ogni attività ed ogni documento societario, l'OdV pianifica le proprie attività di controllo, indirizzando le stesse nelle aree ritenute più endemiche ai fini dei fatti descritti nel D. Lgs. n. 231/2001, selezionando le stesse sia sulla base dei flussi informativi ricevuti, sia sulla base di un controllo a campione.

6.2. Istituzione dell'Organismo di Vigilanza, nomina, (in)eleggibilità, decadenza, revoca, rinuncia, sostituzione e remunerazione dei suoi membri.

I membri dell'OdV sono nominati dal Amministratore Unico. La durata ed il funzionamento interno dell'OdV sono regolati da un regolamento di funzionamento interno adottato dall'organismo medesimo.

Oltre ai requisiti descritti in linea generale al punto 6.1., i membri dell'OdV, a pena di decadenza, devono garantire sulla base di autocertificazioni, il possesso di requisiti soggettivi formali che garantiscono l'autonomia e l'indipendenza, per tutta la durata della loro carica. In particolare, **non possono essere eletti** quali membri dell'Organismo di Vigilanza:

1. i soggetti che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2382 del Codice Civile¹¹;
2. soggetti con funzioni di amministrazione e direzione, con deleghe o incarichi esecutivi presso Nord Milano Ambiente;
3. il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dell'amministratore della Società;
4. il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori di società controllanti o di società controllate;
5. i soggetti che sono legati a Nord Milano Ambiente o alle società da questa controllate o alle società che la controllano da rapporti che oggettivamente ne possano compromettere l'indipendenza di giudizio;
6. coloro che sono stati condannati, con sentenza divenuta irrevocabile, anche ai sensi degli artt. 444 ss. cod. proc. pen. (applicazione della pena su richiesta: c.d. patteggiamento), nonché con i benefici della non menzione sul certificato del casellario giudiziale e della sospensione condizionale della pena, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - a qualunque pena, per avere commesso uno dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
 - ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici;
 - ad una pena che comporti l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;
 - alla reclusione per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile (artt. 2621 ss.)

¹¹ Art. 2382 c.c. "Non può essere nominato amministratore, e se nominato decade dal suo ufficio, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi".

- e nel regio decreto del 16 marzo 1942, n. 267 (c.d. reati fallimentari);
 - ad una pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
 - alla reclusione per un tempo non inferiore a un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per delitto in materia tributaria;
 - alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo.
7. coloro i quali sono stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della legge 31 maggio 1965, n. 575 (nuove disposizioni per la prevenzione della delinquenza di tipo mafioso e di altre gravi forme di manifestazione di pericolosità sociale);
 8. coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-*quater* del D. Lgs. n. 58/1998 (T.U. delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria);
 9. soggetti destinatari di deleghe in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
 10. soggetti che si trovano in conflitto di interesse, anche solo potenziale, con la Società, tale da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
 11. soggetti titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare un'influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c.;
 12. soggetti con funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali.

Applicando alla realtà di Nord Milano Ambiente i principi sopra esposti nonché quelli descritti nel paragrafo che precede, in considerazione della specificità dei compiti che devono fare capo all'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Unico provvederà a nominare un Organismo di Vigilanza tra soggetti di comprovata esperienza professionale nel campo giuridico societario.

La composizione dell'OdV deve essere la più adeguata a ricoprire il ruolo in questione, tenuto conto delle disposizioni del D. Lgs. n. 231/2001, delle Linee Guida di Confindustria e dell'orientamento prevalente della giurisprudenza che ad oggi si è pronunciata sul tema.

L'Amministratore Unico della Società **revoca** l'incarico conferito ad uno o più membri dell'OdV quando sussiste una giusta causa. Costituisce una giusta causa di revoca l'accertamento dell'insussistenza dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità dell'azione previsti per la nomina, la sussistenza di una delle ipotesi di ineleggibilità sopra descritte, il grave inadempimento da parte dei membri dell'OdV ai doveri loro imposti dalla legge o dal Modello Integrato, l'assenza ingiustificata per più di due volte consecutive alle riunioni dell'OdV. Inoltre costituisce giusta causa, l'aver rivestito la qualifica di componente dell'OdV in seno ad altra società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni dell'art. 9, D. Lgs. n. 231/2001, in relazione a illeciti amministrativi commessi durante la loro carica.

Costituiscono cause di **sospensione** dalla funzione di componente dell'OdV:

- la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati sopra descritti costituenti condizioni di ineleggibilità;
- l'applicazione di una misura cautelare personale;

- l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'articolo 67 del D. Lgs. n. 159/2011 e successive modificazioni (“Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 13 agosto 2010, n. 136”).

Impregiudicato quanto precede, ciascun membro dell'OdV ha facoltà di comunicare all'Amministratore Unico la propria volontà di **rinunciare** all'incarico, tramite una comunicazione contenente le ragioni della rinuncia all'incarico.

In caso di cessazione, per qualsiasi motivo, dalla carica di membro dell'OdV, l'Amministratore Unico provvederà senza indugio alla sua **sostituzione**, con apposita delibera. Il componente uscente dell'OdV sarà comunque tenuto ad esercitare tutte le funzioni previste dalla legge e/o dal Modello Integrato fino all'ingresso del soggetto che sarà nominato dall'Amministratore Unico in sua sostituzione. I componenti dell'OdV nominati in sostituzione durano in carica per il tempo per il quale avrebbero dovuto rimanervi i soggetti da essi sostituiti.

L'eventuale **remunerazione** spettante ai componenti dell'Organismo di Vigilanza è stabilita all'atto della nomina o con successiva decisione dell'Amministratore Unico. Ai componenti dell'OdV spetta, inoltre, il rimborso delle spese sostenute per le ragioni dell'ufficio.

6.3. Compiti e poteri generali dell'Organismo di Vigilanza

In linea generale, all'OdV competono essenzialmente due tipi di attività volte a prevenire i rischi di commissione dei reati e, più precisamente:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello Integrato, da parte dei vari destinatari appositamente individuati e suddivisi in base alle diverse fattispecie di reato previste, assumendo ogni provvedimento del caso (funzione ispettiva e repressiva dei reati);
- vigilare sull'effettivo funzionamento del Modello Integrato in ordine alla prevenzione di reati, nonché sull'eventuale necessità di aggiornarlo, alla luce di una periodica verifica dei risultati raggiunti tramite la sua applicazione e, conseguentemente, valutando l'adeguatezza concreta del Modello Integrato ad eventuali nuove esigenze aziendali o a norme sopravvenute (funzione preventiva dei reati).

In estrema sintesi, le attività di cui sopra, sono finalizzate all'effettuazione, da parte dell'OdV, di una costante vigilanza in merito al recepimento, all'attuazione e all'adeguatezza del Modello Integrato, ovvero sull'efficacia del sistema di controllo interno della Società.

In particolare, salvo quanto più specificamente esposto nelle Parti Speciali del presente Modello Integrato, l'OdV ha il compito di:

1. verificare l'inserimento nel Codice Etico, negli altri protocolli operativi facenti parte del presente Modello Integrato e nelle procedure esistenti, di specifiche norme comportamentali atte a prevenire i reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
2. attivare periodiche procedure di controllo e ricognizione (ad es. *compliance audit*) sulle attività sensibili poste in essere nelle Aree a Rischio, come definite nel presente Modello Integrato, al fine di accertare eventuali condotte non conformi al Modello Integrato, nonché al fine di aggiornare la mappatura delle predette attività; in particolare:
 - effettuando verifiche sul rispetto delle linee di condotta delineate nei protocolli operativi diretti a regolamentare i processi decisionali di Nord Milano Ambiente, anche chiedendo informazioni ai

responsabili delle singole funzioni aziendali, nonché agli organi dirigenti; verificando periodicamente che vengano attuate le procedure previste ai fini della tracciabilità delle operazioni; monitorando, i flussi informativi, ivi compresa la compilazione e la trasmissione delle Schede di Evidenza secondo il modello di cui all'Allegato C da un reparto all'altro nonché allo stesso OdV;

- effettuando verifiche sul rispetto delle linee di condotta descritte dirette a regolamentare l'espletamento delle singole attività aziendali, specie quelle sviluppate all'esterno della Società, anche chiedendo informazioni al personale addetto, quale che siano le mansioni, il livello o l'impiego; monitorando i flussi informativi;
3. effettuare verifiche straordinarie e/o indagini mirate, anche a sorpresa, laddove si evidenzino condotte non conformi al Modello Integrato o si sia verificata la commissione di Reati oggetto delle attività di prevenzione;
 4. esaminare e conservare in un apposito archivio ogni comunicazione e segnalazione che i Destinatari ed i terzi interessati sono tenuti ad effettuare ai sensi di quanto previsto nel presente Modello Integrato, ivi comprese le Schede di Evidenza previste dalle singole Parti Speciali;
 5. documentare e conservare in un apposito archivio (cartaceo o informatico):
 - ogni operazione di controllo, ricognizione e verifica effettuata e
 - ogni altra attività discussa, valutata o espletata nelle riunioni dell'OdV, ivi comprese quelle non all'ordine del giorno, mediante la predisposizione di appositi verbali;
 6. rilevare e documentare mediante redazione di appositi rapporti (*reports*) eventuali condotte non conformi al Modello Integrato che dovessero emergere dalle verifiche periodiche o straordinarie, nonché dall'analisi dei flussi informativi, assumendo eventuali azioni correttive;
 7. trasmettere i rapporti informativi afferenti eventuali condotte non conformi al Modello Integrato al Presidente del Consiglio di Amministrazione, proponendo eventuali azioni correttive;
 8. segnalare mediante redazione di appositi rapporti informativi, eventuali condotte non conformi al Modello Integrato ai responsabili e/o ai preposti delle singole funzioni, sollecitandoli ad assicurare il rispetto dei protocolli operativi e delle procedure esistenti da parte del personale direttamente interessato;
 9. pianificare e promuovere periodicamente, nonché in via straordinaria (specie a seguito del rilevamento di eventuali condotte non conformi al Modello Integrato), ogni misura preventiva idonea alla diffusione, conoscenza e comprensione del Modello Integrato all'interno della Società, sollecitando le eventuali attività d'informazione, formazione e/o addestramento (ritagliate sulla base delle singole attività sensibili a rischio), in cooperazione con le diverse funzioni aziendali;
 10. verificare che le previsioni contenute nel Modello Integrato e nelle sue Parti Speciali, siano attuali ed adeguate rispetto a quanto previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 e rispetto ad eventuali mutamenti del panorama aziendale, anche sulla base di eventuali segnalazioni ricevute dai Destinatari;
 11. segnalare l'eventuale opportunità di apportare modifiche, integrazioni e aggiornamenti del Modello Integrato al Consiglio di Amministrazione, formulando le relative proposte;
 12. provvedere, nello specifico, all'espletamento delle attività previste nelle Parti Speciali del Modello Integrato;

13. coordinare le proprie attività di vigilanza con il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, coinvolgendo quest'ultimo alle riunioni dell'OdV ed interpellandolo segnatamente in relazione ai controlli afferenti alla parte speciale dei reati contro la pubblica amministrazione (Parte Speciale 1, Allegato D).

Al fine di adempiere al proprio compito, i componenti dell'Organismo di Vigilanza hanno accesso a tutti i documenti, informazioni e dati afferenti la Società, l'attività svolta dalla stessa, dai suoi Dipendenti e collaboratori, ovunque essi si trovino. Nello svolgimento della propria funzione, inoltre, ove necessario in considerazione dei singoli compiti che è chiamato a svolgere, l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi della collaborazione di tutte le aree aziendali, in ragione della professionalità e delle competenze dei soggetti che operano al loro interno.

Nell'espletamento delle attività sopra descritte, l'OdV può altresì effettuare attività di verifica e controllo non pianificate, ovvero a sorpresa.

6.3.1. Informativa dell'OdV nei confronti degli organi societari (attività di *Reporting*)

L'OdV di Nord Milano Ambiente avrà il compito di informare gli organi societari su base periodica, per il tramite dell'Amministratore Unico.

Fermo restando quanto sopra, l'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dalla Società. Parimenti l'OdV potrà presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello Integrato od a situazioni specifiche.

6.3.2. Informativa dell'OdV nei confronti del personale (informazione e formazione)

Come si è visto al punto 6.3., l'OdV ha il compito di assicurarsi che tutto il personale abbia conoscenza del Modello Integrato e dei vari protocolli operativi (ivi compreso il Codice Etico), che ne costituiscono parte integrante, nonché le altre procedure esistenti.

L'informazione, la formazione e l'addestramento del personale per un efficace funzionamento del Modello Integrato sono gestiti dall'OdV in cooperazione con le varie funzioni aziendali e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione. Essa riguarda sia il personale dirigente che il personale dipendente e dovrà essere organizzata, in via generale, con le seguenti modalità:

- informazione, formazione e addestramento all'inizio del rapporto lavorativo per i nuovi assunti (anche in tema di salute e sicurezza sul lavoro);
- aggiornamento annuale di informazione, formazione e addestramento;
- informazione periodica mediante comunicazioni (anche e-mail) di aggiornamento predisposte dall'OdV;
- eventuali aggiornamenti straordinari (ad es. dovuti al rilevamento di non conformità al Modello Integrato).

La valutazione della competenza e dell'effettivo livello di formazione sono valutati dall'OdV tramite appositi questionari effettuati all'esito dei corsi di formazione.

6.3.3. Comunicazioni da parte dei Destinatari del Modello Integrato all'OdV

Il corretto ed efficiente espletamento delle proprie funzioni da parte dell'OdV si basa sulla disponibilità, da parte dello stesso, di tutte le informazioni relative ai processi sensibili posti in essere nelle aree a rischio.

Per tale motivo, è necessario, da un lato, che all'OdV venga dato accesso a tutti i dati e le informazioni di Nord Milano Ambiente e, dall'altro, che l'OdV sia il destinatario di flussi informativi da parte dei Destinatari del Modello Integrato, siano essi dipendenti o non.

Tutti i Dipendenti della Società, nonché in generale i Destinatari del Modello sono tenuti a segnalare

all'OdV ogni informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi, di cui siano venuti a diretta conoscenza, attinente alla violazione del Modello o ad eventuali altre irregolarità o fatti illeciti indirizzando le comunicazioni all'indirizzo e-mail dell'Organismo di Vigilanza indicato al paragrafo 6.3.3 che precede. Ogni segnalazione dovrà essere recapitata all'OdV di Nord Milano Ambiente in modo dettagliato e per iscritto, a mezzo *e-mail* all'indirizzo di posta elettronica odv@nordmilanoambiente.eu.

In particolare, tutto il personale di Nord Milano Ambiente, sia dirigente che non dirigente, nonché tutti i Consulenti della Società, devono segnalare dettagliatamente e per iscritto all'OdV qualsiasi fatto o circostanza verificatosi nell'ambito delle attività svolte, che non sia conforme a quanto previsto dal Modello Integrato e dalle Procedure di Nord Milano Ambiente.

Per quanto concerne i Soggetti Terzi, è contrattualmente previsto a loro carico un obbligo di informativa immediata nei confronti dell'OdV nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello Integrato.

Tali soggetti effettuano le rispettive segnalazioni direttamente all'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, la Società predispose idonei strumenti per consentire a tutti i Soggetti Terzi con i quali intrattiene rapporti professionali, di informare l'OdV in relazione alle attività svolte dagli stessi con riferimento alle Aree a Rischio di commissione di reato.

A tale scopo l'OdV deve:

- accogliere tutte le comunicazioni e segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Modello Integrato oppure in contrasto con i protocolli operativi e le Procedure esistenti;
- esaminare accuratamente tutte le segnalazioni ricevute;
- procedere all'audizione dell'autore della segnalazione e/o del responsabile della presunta violazione, richiedendo/fornendo per iscritto eventuali rifiuti ed opposizioni all'effettuazione di una indagine interna;
- assumere tutte le cautele necessarie al fine di garantire i segnalanti contro ogni forma di ritorsione, discriminazione e/o penalizzazione, assicurando, l'assoluta riservatezza e anonimato dell'identità della persona segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società; in ogni caso, l'autore della segnalazione non dovrà subire provvedimenti disciplinari, qualora dipendente della Società, ovvero sanzioni di natura contrattuale, qualora soggetto terzo, essendo la segnalazione effettuata nell'adempimento dei doveri di fedeltà e diligenza del lavoratore, piuttosto che nell'adempimento di un obbligo contrattuale di buona fede e correttezza, al fine di scongiurare la commissione di reati.

Il soggetto che venisse a conoscenza di una non conformità al Modello Integrato potrà avvalersi dell'apposito canale di comunicazione sopra descritto oppure contattare il proprio diretto superiore gerarchico trasmettendo evidenza scritta della non conformità.

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, i Dipendenti della Società, sia dirigente che non dirigente, nonché tutti i Consulenti e i Soggetti Terzi con i quali la Società intrattiene rapporti professionali, devono obbligatoriamente trasmettere all'OdV le informative concernenti:

- a) visite, ispezioni, accertamenti, comunicazioni, provvedimenti di qualsiasi Autorità di Pubblica Sicurezza o di Polizia Giudiziaria (per es. ASL, INPS, INAIL, Guardia di Finanza) e/o dell'Autorità Giudiziaria, anche nei confronti di ignoti, concernenti i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 e, in particolare, quelli previsti dal Modello Integrato, idonei a coinvolgere la Società e/o i Dipendenti della stessa e/o i Consulenti della Società medesima;
- b) richieste di assistenza legale effettuate da parte dei Dipendenti o Consulenti della Società, in caso di avvio di procedimenti giudiziari nei loro confronti per i reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- c) contenziosi attivi e passivi in corso quando la controparte sia un ente o soggetto pubblico o

equiparato e, alla loro conclusione, i relativi esiti;

- d) tutte le informazioni concernenti l'applicazione del Modello Integrato, con particolare riferimento alla rilevazione di eventuali condotte non conformi, all'avvio di procedimenti disciplinari conclusi o in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti unitamente alle relative motivazioni;
- e) le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- f) le informazioni relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;
- g) copia dei rapporti periodici in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Su base annuale l'OdV, in aggiunta a quanto sopra, richiede ai responsabili di funzione e, comunque, ai preposti di Nord Milano Ambiente, di fornire rassicurazione sulla completezza delle informazioni comunicate, trasmettendo i flussi informativi all'indirizzo sopra riportato.

Tali informazioni, riguardano:

- le relazioni con Pubblici Ufficiali, Incaricati di Pubblico Servizio e, in ogni caso, con Autorità Pubbliche, in relazione agli esiti di tali rapporti quali: dinieghi, richieste e rinnovi di licenze ed autorizzazioni, motivi di diniego, inadempimenti e motivi di inadempimento, osservazioni emerse nel corso di ispezioni e relative sanzioni inflitte;
- l'acquisto di beni e servizi con valore superiore ad € 50.000;
- la gestione dei servizi professionali, quali acquisti di singoli servizi professionali con valore superiore ad € 25.000;
- regali, donazioni ed altre iniziative aziendali che comportino l'uscita di somme di denaro, specie in relazione ad eventi che, da una attenta disamina, possano evidenziare carattere di eccezionalità; iniziative nel corso delle quali risultino coinvolti pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio e tutte le iniziative il cui valore supera i € 500;
- rimborsi spese dei dipendenti che non risultino giustificati;
- sul piano della infortunistica sul lavoro, i rapporti, i referti, i certificati e la documentazione attestante infortuni sul lavoro con assenza prolungata superiore a 20 giorni.

Per quanto concerne i Soggetti Terzi, è contrattualmente previsto a loro carico un obbligo di informativa diretta all'OdV di Nord Milano Ambiente nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, una richiesta il cui espletamento potrebbe comportare una non conformità al Modello Integrato adottato da Nord Milano Ambiente.

Va tuttavia chiarito che, secondo le Linee Guida di Confindustria, *“le informazioni fornite all'Organismo di vigilanza mirano a consentirgli di migliorare le proprie attività di pianificazione dei controlli e non, invece, ad imporgli attività di verifica puntuale e sistematica su tutti i fenomeni rappresentati. In altre parole, all'Organismo non incombe un obbligo di agire ogni qual volta vi sia una segnalazione, essendo rimesso alla sua discrezionalità (e responsabilità) di stabilire in quali casi attivarsi?”*.

6.4. Whistleblowing Policy

In alternativa al canale di segnalazione verso l'Organismo di Vigilanza di cui al paragrafo 6.3.3 che precede, è possibile usufruire di un sistema di segnalazione che consente di tutelare l'anonimato e la segretezza del segnalante, in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente a tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza (L. 30 novembre 2017, n. 179).

A tal fine, i modelli di organizzazione e gestione menzionati dal D. Lgs. n. 231/2001 devono prevedere:

1. uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
2. almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
3. il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
4. nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

In aggiunta a quanto precede, la normativa specificamente applicabile ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche ed agli enti di diritto privato in controllo pubblico prevede ulteriori tutele, ulteriori rispetto alle previsioni di cui al D. Lgs. 231/2001, al fine di preservare la posizione dei dipendenti che effettuano segnalazioni di condotte illecite. Da un lato, infatti, l'art. 54-bis (*"Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti"*) del D. Lgs. n. 165/2001, recante *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*, prevede – anche con riferimento al dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 c.c. – che *"il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione."* Inoltre, il citato articolo sancisce che l'identità del segnalante non possa essere rivelata e che, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, *"la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità."*

Una ulteriore conferma del divieto di misure ritorsive nei confronti del dipendente segnalante è rappresentata dalle sanzioni comminabili qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie, fermi restando gli altri profili di responsabilità e la nullità della sanzione comminata nei confronti del dipendente nonché la successiva reintegra nel posto di lavoro, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 Euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle indicate dall'ANAC, quest'ultima applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro (cfr. art. 54-bis, D. Lgs. n. 165/2001, co. 6).

La disciplina relativa alla gestione delle segnalazioni anonime è stata, inoltre, integrata dalle *"Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)"*, (adottate dall'ANAC con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021 e modificate con il Comunicato del Presidente dell'Autorità del 21 luglio 2021).

Nord Milano Ambiente, a tale scopo, ha adottato specifiche misure informatiche in attuazione di tali requisiti normativi, istituendo un canale di segnalazione anonima raggiungibile per mezzo del sito internet istituzionale, nell'area *"Piattaforma on-line per le segnalazioni di illeciti o irregolarità"* (<https://www.nordmilanoambiente.eu/sottocartella/piattaforma-on-line-per-le-segnalazioni-di-illeciti-o-irregolarita/?t=>). In alternativa, è sempre possibile trasmettere una segnalazione in formato cartaceo in

busta chiusa indirizzata al RPCT con la dicitura “riservata/personale”.

Le segnalazioni di condotte illecite – che verranno esaminate direttamente dal RPCT e, se concernenti violazioni della disciplina di cui al D. Lgs. 231/2001, anche dall’OdV, che dovrà essere tempestivamente informato dal RPCT – dovranno essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, e potranno essere effettuate utilizzando gli appositi canali indicati.

Il RPCT, oltre a ricevere e prendere in carico le segnalazioni, pone in essere gli atti necessari ad una prima “attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute”, da ritenersi obbligatoria in base al co. 6, dell’art. 54-*bis* D. Lgs. n. 165/2001, pena le sanzioni pecuniarie dell’Autorità (commi 1 e 6, art. 54-*bis* D. Lgs. n. 165/2001), se del caso, chiedendo integrazioni, precisazioni o documenti al *whistleblower*. Il RPCT è pertanto il soggetto legittimato, per legge, a trattare i dati personali del segnalante e, eventualmente, a conoscerne l’identità. Il RPCT può coincidere con il “custode dell’identità”. In ogni caso, è opportuno che la scelta del soggetto individuato quale custode dell’identità ricada su un dipendente dell’amministrazione dotato di requisiti di imparzialità e indipendenza. Qualora il RPCT ravvisi l’ammissibilità della segnalazione, il RPCT avvia l’istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate. Per lo svolgimento dell’istruttoria, il RPCT può avviare un dialogo con il whistleblower, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale a ciò dedicato nelle piattaforme informatiche o anche di persona. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti già presenti presso la Società, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Qualora, invece, il RPCT ravvisi il *fumus* di fondatezza della segnalazione è opportuno si rivolga immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze, trasmettendo una relazione di risultanze istruttorie riferendo circa le attività svolte, per il prosieguo della gestione della segnalazione, avendo sempre cura di tutelare la riservatezza dell’identità del segnalante.

Qualora, a seguito dell’attività istruttoria svolta dal RPCT, il RPCT ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispone l’archiviazione con adeguata motivazione, ferma restando la necessità di informazione dell’OdV.

Per la parte di propria competenza, anche l’Organismo di Vigilanza prenderà in considerazione le segnalazioni ricevute valutando le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, motivando per iscritto ogni relativa decisione assunta.

Non spetta al RPCT accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla Società oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all’interno di ogni ente o amministrazione ovvero della magistratura. Ciò in linea con le indicazioni già fornite nella Delibera ANAC n. 840 del 2 ottobre 2018.

La Società:

- richiede all’OdV e al RPCT di gestire la segnalazione in modo confidenziale, così da assicurare la riservatezza dell’identità del segnalante e di altre persone coinvolte o a cui si fa riferimento nella segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- protegge coloro che fanno segnalazioni in buona fede da ritorsioni, discriminazioni o penalizzazioni, dirette o indirette, per motivi collegati alla segnalazione.

La Società provvederà, in caso di riscontrata violazione delle misure di tutela del segnalante anche da parte dell'OdV, nonché di riscontrate segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave, ad identificare ed applicare la sanzione ritenuta più adeguata alla circostanza.

La Società avrà cura di pubblicare, all'interno del proprio sito internet le istruzioni necessarie al fine di consentire a ciascun interessato di rendere segnalazioni anonime circostanziate.

Il RPCT rende conto del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento nella Relazione annuale di cui all'art. 1, co. 14, della legge 190/2012, garantendo comunque la riservatezza dell'identità del segnalante.

7. CODICE ETICO, PRINCIPI ETICI E NORME DI COMPORTAMENTO

La Società da sempre opera con integrità, nel rispetto non solo delle leggi e delle normative vigenti, ma anche dei valori morali che sono considerati irrinunciabili da chi ha come scopo finale quello di agire sempre e comunque con equità, onestà, rispetto della dignità altrui, in assenza di qualsivoglia discriminazione delle persone basata sul sesso, sulle razze, sulle lingue, sulle condizioni personali e sul credo religioso e politico.

In questa prospettiva, la Società ha inteso aderire ai principi sanciti nel Codice Etico (Allegato A), che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Modello Integrato.

La Società ha inoltre aderito alla "Carta di Avviso Pubblico", un codice di condotta istituito dal socio unico Comune di Cinisello Balsamo, rivolto a tutti gli amministratori appartenenti al Comune di Cinisello Balsamo, nonché alle amministrazioni pubbliche e/o enti o società partecipate dal Comune di Cinisello Balsamo volto a garantire il rispetto dei principi di diligenza, lealtà, integrità, trasparenza, correttezza, obiettività e imparzialità all'interno delle Istituzioni pubbliche.

Il documento indica concretamente come un amministratore pubblico può declinare nella propria attività quotidiana i principi di trasparenza, imparzialità, onore e legalità, attraverso precise regole di condotta e di comportamento. Divieto di ricevere regali, contrasto al conflitto di interessi, al clientelismo e alle pressioni indebite, trasparenza degli interessi finanziari e del finanziamento dell'attività politica, nomine basate esclusivamente sul merito, piena collaborazione con l'autorità giudiziaria in caso di indagini, obbligo di rinuncia alla prescrizione e alle dimissioni in caso di rinvio a giudizio per gravissimi reati di mafia e corruzione, sono alcuni tra i contenuti della Carta.

8. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO INTEGRATO

Nord Milano Ambiente è consapevole che la violazione delle previsioni contenute nel Modello Integrato e nelle Procedure di Nord Milano Ambiente ledono, di per sé sole, il rapporto di fiducia in essere tra la Società e i Dipendenti, Consulenti e/o Soggetti Terzi e comportano azioni disciplinari a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui la violazione costituisca Reato.

8.1. Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di efficacia deterrente) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al Modello Integrato rende efficiente e praticabile l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello Integrato stesso.

La predisposizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D. Lgs. n. 231/2001, un requisito essenziale del Modello Integrato medesimo cosicché lo stesso possa fungere da esimente rispetto alla responsabilità di Nord Milano Ambiente. L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare altresì una fattispecie di reato rilevante.

Le violazioni delle norme del Codice Etico nonché di quanto previsto nel presente Modello Integrato (inteso nella sua totalità e, quindi, nella sua Parte Generale e nelle singole Parti Speciali) comportano le azioni disciplinari nel seguito indicate.

8.2. Misure nei confronti dei Dipendenti

8.2.1. Violazioni del Modello Integrato

Fermi restando gli obblighi per Nord Milano Ambiente nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti sanzionabili sono rappresentati dalla violazione delle norme di condotta e prescrizioni previste o richiamate dal presente Modello Integrato e delle Procedure di Nord Milano Ambiente (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.).

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV e del Preposto, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari applicabili.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del soggetto responsabile, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento ed alla gravità del medesimo.

8.2.2. Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti e dei Dirigenti

a) Misure nei confronti dei dipendenti

La violazione da parte dei Dipendenti delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello Integrato costituisce illecito disciplinare. I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL di cui restano ferme tutte le previsioni.

In particolare, il CCNL di settore prevede, a seconda della gravità delle mancanze, i provvedimenti seguenti:

1. richiamo verbale per le violazioni di lieve entità;
2. richiamo inflitto per iscritto nei casi di violazioni di gravità inferiore a quelle indicate ai punti successivi;
3. multa in misura non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione;
4. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni;
5. licenziamento disciplinare senza preavviso.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo o del rimprovero verbale deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione. Tali provvedimenti potranno essere applicati non prima che siano trascorsi 5 giorni dalla formale contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa e, di norma, non oltre il trentesimo giorno dal ricevimento delle giustificazioni. L'eventuale adozione del provvedimento dovrà essere comunicata al Dipendente in forma scritta. Il datore di lavoro che intenda applicare la sanzione al Dipendente dovrà motivare il provvedimento adottato.

I provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali previste dal CCNL.

b) Misure nei confronti dei Dirigenti

In caso di:

- a) violazione delle norme del Modello e degli allegati allo stesso, del Codice Etico, nonché dei protocolli aziendali e/o delle procedure (che di volta in volta verranno implementate dalla Società a seguito di eventuali aggiornamenti e integrazioni e opportunamente comunicate),
- b) adozione, nell'espletamento delle Attività sensibili (come definite nella Parte Speciale del Modello), di un comportamento non conforme alle prescrizioni dei documenti sopra citati,

le relative misure di natura disciplinare da adottare saranno valutate secondo quanto previsto dal presente sistema disciplinare anche alla luce del particolare rapporto di fiducia che vincola i profili dirigenziali e, comunque, in conformità a quanto previsto dal CCNL applicabile.

Qualora sia applicata una sanzione disciplinare ad un dipendente munito anche di poteri, il Consiglio di Amministrazione potrà valutare l'opportunità di applicare anche l'ulteriore misura consistente nella revoca della procura e/o della delega.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, il Dirigente abbia impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbia omesso di vigilare, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali corrispondenti alla natura del suo incarico, sul rispetto, da parte del personale da lui dipendente, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico.

8.3. Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Codice Etico, del Modello dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti, nonché nelle procedure e policy aziendali da parte dell'Amministratore Unico, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio l'Assemblea, la quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa. Le eventuali sanzioni applicabili agli amministratori possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale,
- sospensione del compenso,
- revoca dall'incarico per giusta causa da parte dell'Assemblea.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, l'Amministratore Unico abbia impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbiano omesso di vigilare, in particolare con riferimento alle deleghe eventualmente attribuite, sul rispetto, da parte del personale dell'azienda, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico.

La vigilanza da parte degli amministratori sull'attività dei soggetti sottoposti alla loro direzione e vigilanza, nell'ambito delle previsioni e dei doveri di cui al codice civile, si esplica principalmente attraverso i sistemi di verifica e controllo previsti dal presente Modello.

L'Amministratore, al quale viene contestata la violazione delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico, ha diritto di presentare tempestivamente le proprie difese prima che vengano presi i provvedimenti di cui sopra.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio dell'Amministratore, presunto autore del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, si dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea dei soci per deliberare in merito alla revoca del mandato.

8.4. Misure nei confronti del Collegio Sindacale e/o della Società di Revisione

In caso di concorso nella violazione del presente Modello da parte di uno o più componenti del Collegio Sindacale, o di uno o più Revisori, l'Organismo di Vigilanza informa l'Amministratore Unico che provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee, fra cui anche la convocazione dell'Assemblea

ove ritenuto necessario, per gli opportuni provvedimenti. Si richiamano in proposito le norme applicabili del Codice Civile. Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, non ottemperando ai loro doveri con la professionalità e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico i Revisori abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto.

8.5. Misure nei confronti dei Consulenti e dei Terzi

Ogni violazione da parte dei Consulenti o Terzi delle regole di cui al presente Modello Integrato agli stessi applicabili o di commissione dei Reati nello svolgimento della loro attività per Nord Milano Ambiente è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti a Nord Milano Ambiente, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

8.6. Misure nei casi di violazione delle prescrizioni a tutela del segnalante (*whistleblowing*)

In ragione di quanto previsto al comma 2 bis, dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001, nell'ipotesi in cui siano violate le misure a tutela del segnalante previste al paragrafo 6.4.3 del presente Modello e/o nel caso in cui siano effettuate segnalazioni, con dolo o colpa grave, infondate da parte:

- 1) del personale dipendente in posizione non dirigenziale: si applicheranno le sanzioni disciplinari previste al paragrafo 8.2, lettera a);
- 2) dei Dirigenti: si applicheranno le sanzioni disciplinari previste al paragrafo 8.2, lettera b);
- 3) degli Amministratori: si applicheranno le previsioni previste dal paragrafo 8.3;
- 4) del Collegio Sindacale e/o della Società di Revisione: si applicheranno le previsioni previste dal paragrafo 8.4;
- 5) dei Consulenti e dei Soggetti Terzi: si applicheranno i rimedi contrattuali previsti al paragrafo 8.5.

9. VERIFICA DELL'APPLICAZIONE E DELL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO INTEGRATO

Nord Milano Ambiente è dotata di un sistema organizzativo adeguatamente formalizzato e rigoroso nell'attribuzione delle responsabilità, linee di dipendenza gerarchica e puntuale descrizione dei ruoli, con assegnazione di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità definite, nonché con predisposizione di meccanismi di controllo fondati sulla contrapposizione funzionale e separazione dei compiti.

Tale organizzazione di poteri e responsabilità, che risulta principalmente dalle precedenti delibere consiliari e/o assembleari con le quali si è proceduto ad attribuire specifiche competenze ai responsabili delle diverse funzioni, assicurando, al contempo, un controllo congiunto tramite un articolato ed efficiente sistema di firme, è ulteriormente ribadita ed attuata nel presente Modello Integrato.

Nord Milano Ambiente, nell'area amministrativa, finanziaria, commerciale e non solo, si avvale di un efficiente sistema informativo, caratterizzato da procedure automatizzate standardizzate ed informative in grado di consentire che ogni operazione risulti adeguatamente supportata sul piano documentale, così da poter procedere, in qualsiasi momento, all'esecuzione di controlli che individuino la genesi, le finalità e le motivazioni dell'operazione oggetto di esame, con identificazione del ciclo completo di autorizzazione, registrazione e verifica della correttezza e legittimità dell'operazione stessa.

Il Modello Integrato, come evidenziano sia la Parte Generale, sia le sezioni dedicate alle Parti Speciali, ha

individuato un sistema di controllo mirato alla tempestiva rilevazione dell'insorgenza ed esistenza di anomalie e criticità da gestire ed annullare.

Tale sistema è, in particolare, rappresentato dai processi interni della Società che descrivono l'attività della Società, l'organizzazione interna della stessa, le procedure ed i controlli applicati nella gestione amministrativa, avendo specifico riguardo ai flussi finanziari, nonché le procedure speciali che trovano applicazione nei settori relativi alla eventuale gestione della cassa, della contabilità, e altre aree dettagliatamente individuate e che garantiscono la correttezza dell'attività posta in essere da Nord Milano Ambiente.

Infine, il Modello Integrato prevede un impianto di informazione, connesso ad un coerente programma di formazione, che permette di raggiungere tutti i soggetti che operano, a qualsiasi titolo, per la Società.

Fermo quanto precede, allo scopo di verificare l'efficacia e la concreta attuazione del Modello Integrato è necessario effettuare una verifica annuale dei principali atti societari, dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società e delle operazioni intraprese da Nord Milano Ambiente nell'esercizio della propria attività e che vengano eseguite nelle aree di attività a rischio di commissione reato.

È altresì necessario procedere ad una verifica periodica del reale funzionamento del Modello Integrato con le modalità che verranno stabilite dall'OdV. Sarà, infine, cura della Società procedere ad un'attenta analisi di tutte le informazioni e le segnalazioni ricevute dall'OdV in merito all'attuazione del Modello Integrato nelle aree di attività a rischio di commissione di reato, delle azioni intraprese da parte dell'OdV o da parte degli altri soggetti competenti, delle situazioni ritenute a rischio di commissione di reato, della contezza e della consapevolezza dei destinatari del Modello Integrato in merito alle finalità del medesimo ed alle disposizioni in esso contenute, per mezzo di interviste che potranno anche essere effettuate a campione.

L'OdV deve adottare metodi adeguati per controllare e misurare le prestazioni dei processi definiti dal Modello Integrato. Tali metodi devono dimostrare la capacità dei processi di ottenere i risultati pianificati. Qualora tali risultati non siano raggiunti, devono essere attuati tutti gli interventi correttivi atti ad assicurare la conformità del Modello Integrato al Decreto.

L'OdV deve implementare ed ottimizzare, con continuità, l'efficacia del Modello Integrato ai fini della prevenzione dei reati, dei dati significativi emersi dai metodi di controllo e misurazione di cui sopra, dei risultati delle verifiche interne, degli interventi correttivi e preventivi e delle analisi eventualmente effettuate da parte dell'Organo amministrativo della Società.

Ogni difformità potenziale rispetto a quanto previsto dal Modello Integrato deve essere eliminata rilevando dapprima le cause che potrebbero determinarla, attuando successivamente adeguati interventi preventivi che evitino il loro verificarsi.

Ogni difformità riscontrata rispetto a quanto previsto dal Modello Integrato deve essere eliminata, individuando preventivamente le cause che l'hanno determinata ed attuando successivamente adeguati interventi correttivi che evitino il loro ripetersi.

Come esito di tutte le suddette attività di verifica e di controllo, verrà stilato un rapporto da sottoporre all'attenzione dell'Organo amministrativo di Nord Milano Ambiente (in concomitanza con il rapporto annuale) predisposto dall'OdV che evidenzia le possibili manchevolezze e suggerisca le azioni da intraprendere.

10. MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO INTEGRATO

Essendo il Modello Integrato un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità all'articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto), le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale del Modello Integrato, che dovessero rendersi necessarie per sopravvenute esigenze aziendali ovvero per adeguamenti normativi, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Nord Milano

Ambiente.

È attribuito all'OdV il potere di proporre modifiche al Modello Integrato o integrazioni di carattere formale nonché quelle modifiche ed integrazioni del Modello Integrato consistenti nella:

1. introduzione di nuove procedure e controlli nel caso in cui non sia sufficiente una revisione di quelle esistenti;
2. revisione dei documenti aziendali e societari che formalizzano l'attribuzione delle responsabilità e dei compiti alle posizioni responsabili di strutture organizzative "sensibili" o comunque che svolgono un ruolo di snodo nelle attività a rischio;
3. introduzione di ulteriori controlli delle attività sensibili, con formalizzazione delle iniziative di miglioramento intraprese in apposite procedure;
4. evidenziazione delle esigenze di integrare regole di carattere generale;
5. introduzione di nuove Parti Speciali che tengano in considerazione nuove fattispecie di reato inserite dal Decreto o nuove attività che vengano iniziate dalla Società.

Resta comunque ferma la necessaria approvazione del Modello Integrato da parte dell'Organo amministrativo.

Deve aversi inoltre riguardo delle Misure integrative in materia di anticorruzione e trasparenza – che hanno sostituito il precedente PTPCT – in quanto queste hanno validità triennale ma sono soggette ad aggiornamento annuale, entro il 31 gennaio di ogni anno.

L'aggiornamento annuale delle Misure integrative per Anticorruzione e Trasparenza (nonché dei PTPCT) dovrà tenere conto dei seguenti fattori:

- modifiche delle norme in materia di prevenzione della corruzione o di trasparenza, aggiornamenti del Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito, PNA) o altri provvedimenti dell'Autorità nazionale anticorruzione;
- attribuzione di nuove funzioni o competenze alla Società, modifica delle modalità operative di gestione della Società o intervento di qualsivoglia circostanza che possa comunque rendere necessaria un aggiornamento delle valutazioni svolte nel PTPCT;
- emersione di nuovi fattori di rischio che non sono stati considerati in precedenza nel PTPCT ovvero accertamento di fattispecie di illecito o irregolarità.

Il PTPCT è inoltre aperto alle indicazioni del Comune di Cinisello Balsamo, in qualità di amministrazione controllante, degli altri *stakeholders* e di tutti i cittadini.

A tal fine, è possibile presentare osservazioni o contributi da parte di tutti i soggetti interessati, di cui si terrà conto in occasione degli aggiornamenti annuali.

MISURE INTEGRATIVE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

11. PREMESSA

Le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e di garanzia della trasparenza sono state dapprima definite dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*” e successivamente oggetto di profonde modificazioni e integrazioni ad opera, in stretta successione, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, del decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 e, infine, del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175.

In particolare, il quadro normativo che ne è risultato e che è ad oggi applicabile è stato adeguato, con particolare riferimento alle società e agli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni, grazie all’intervento dell’Autorità Nazionale Anticorruzione nella deliberazione 17 giugno 2015 n. 8 e in seguito nella deliberazione 8 novembre 2017 n. 1134, recante “*Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*”.

Nord Milano Ambiente, società per azioni partecipata al 100% dal Comune di Cinisello Balsamo, ai fini dell’applicazione della L. 190/2012, si configura come società in controllo pubblico ed è pertanto tenuta – ai sensi della L. 190/2012, art. 1, co. 2-*bis*, nonché del D. Lgs. n. 33/2013, art. 2-*bis* – alla adozione delle misure da ultimo (ma non solo) stabilite per tali tipologie di enti dalla Determinazione ANAC n. 1134/2017.

Il presente documento, definito “Modello Integrato”, racchiude in sé sia il Modello precedentemente adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001, sia le misure di cui al precedente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza adottato annualmente dall’Amministratore Unico (in particolare, con riguardo al triennio 2021-2023, il PTPCT da ultimo approvato con determina dell’Amministratore Unico del 2 marzo 2021) da Nord Milano Ambiente in ottemperanza alla L. 190/2012, nonché, per quanto compatibile, alle misure anticorruzione adottate in base al PNA 2013, al successivo Aggiornamento del 2015 (Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015), al PNA 2016 (Delibera n. 831 del 3 agosto 2016) alle Linee Guida ANAC di cui alla determinazione n. 1134/2017, all’Aggiornamento 2017 (Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017), all’Aggiornamento 2018 del PNA (Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018) e da ultimo al PNA 2019 (Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019).

La presente sezione, pertanto, sostituisce *in toto* i precedenti PTPCT, in quanto comprende le misure integrative, in materia di anticorruzione e trasparenza, alle previsioni del Modello 231 (di seguito le “**Misure integrative per Anticorruzione e Trasparenza**” o “**Misure Integrative**”). Analogamente ai precedenti PTPCT, le presenti Misure integrative per Anticorruzione e Trasparenza hanno una validità triennale, tuttavia sono soggette ad aggiornamento annuale, da effettuarsi entro il 31 gennaio di ogni anno, salvo proroghe.

Con la definizione delle presenti Misure Integrative per Anticorruzione e Trasparenza, la Società intende, in conformità ai suddetti provvedimenti, dare conto delle misure organizzative già adottate o programmate per garantire, nel proprio ambito operativo, da un lato, la prevenzione di ogni fenomeno corruttivo e, dall’altro, la più ampia trasparenza sulla sua organizzazione e sulle attività svolte.

Con determina dell’Amministratore Unico del 9 dicembre 2019, Nord Milano Ambiente S.p.A. ha designato il Dott. Maurizio Anzaldi, dipendente del Comune di Cinisello Balsamo (socio unico della Società) operante stabilmente presso la Società, ai sensi dell’art. 23-*bis* comma 7 del D. Lgs. 165/2001,

quale Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. L'atto di nomina è stato pubblicato sul sito internet istituzionale della Società, www.nordmilanoambiente.eu, alla sezione "Amministrazione Trasparente", all'interno della sezione "Altri contenuti", "Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza").

12. **QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO E GLI INTERVENTI DELL'ANAC PER IL CONTRASTO DELLA CORRUZIONE: FINALITA' E REQUISITI DEL PIANO PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DI NORD MILANO AMBIENTE S.P.A.**

La presente sezione recante Misure Integrative (precedentemente PTPCT) è redatta in attuazione dei seguenti provvedimenti normativi:

- L. 6 novembre 2012, n. 190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 recante "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".

Si sono considerate le modifiche e integrazioni apportate ai due suddetti provvedimenti legislativi dal d.lgs. 25 maggio 2016, n. 97 recante "*Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*".

I contenuti del PTPCT si conformano al PNA adottato dall'ANAC e in particolare:

- Piano Nazionale Anticorruzione 2019 – Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019;
- Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione – Delibera ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018;
- Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione – Delibera ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017;
- Piano Nazionale Anticorruzione 2016 - Delibera ANAC 4 agosto 2016, n. 831;
- Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione - Determinazione ANAC 28 ottobre 2015 emanata da ANAC;
- Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2013 - 2015 - delibera 11 settembre 2013, n. 72 adottata dalla CIVIT, in qualità di Autorità nazionale anticorruzione.

Di particolare rilievo, inoltre, la **delibera ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017** recante "*Nuove Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*".

Rilevano inoltre, in particolare, le previsioni di cui alle fonti indicate nella seguente tabella:

Fonti legislative

L. 30 novembre 2017, n. 179	Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato
d.lgs. 19 agosto 2016, n. 175	Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica
d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50	Attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture
d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39	Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190
d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82	Codice dell'amministrazione digitale
Fonti regolamentari	
regolamento ANAC 29 marzo 2017	Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza in materia di prevenzione della corruzione
regolamento ANAC 29 marzo 2017	Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi nonché sul rispetto delle regole di comportamento dei pubblici funzionari
regolamento ANAC 29 marzo 2017	Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza sul rispetto degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33
regolamento ANAC 16 novembre 2016	Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio ai sensi dell'articolo 47 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97
Altro	
delibera n. 468 del 16 giugno 2021	Obblighi di pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati (artt. 26 e 27 d.lgs. n. 33/2013): superamento della delibera numero 59 del 15 luglio 2013 recante "Pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati (artt. 26 e 27, d.lgs. n. 33/2013)
delibera ANAC n. 469 del 9 giugno 2021	Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. <i>whistleblowing</i>)
delibera 803 del 7 ottobre 2020	Coordinamento della disciplina di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, con gli obblighi di trasparenza del servizio di gestione dei rifiuti urbani e assimilati previsti nella delibera n. 444 del 31 ottobre 2019 dell'Autorità per la regolazione Energia Reti e Ambiente (ARERA)
delibera ANAC n. 25 del 15 gennaio 2020	Indicazioni per la gestione di situazioni di conflitto di interessi a carico dei componenti delle commissioni giudicatrici di concorsi pubblici e dei componenti delle commissioni di gara per l'affidamento di contratti pubblici
delibera ANAC n. 160 del 27 dicembre 2019	Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022
delibera ANAC n. 1201 del 18 dicembre 2019	Indicazioni per l'applicazione della disciplina delle inconfiribilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione – art. 3 d.lgs. n. 39/2013 e art. 35 bis d.lgs. n. 165/2001
delibera ANAC n. 382 del 12 aprile 2017	Sospensione dell'efficacia della delibera n. 241/2017 limitatamente alle indicazioni relative all'applicazione dell'art. 14 co. 1 lett. c) e f) del d.lgs. 33/2013 per tutti i dirigenti pubblici, compresi quelli del SSN
delibera ANAC n. 241 del 8 marzo 2017	Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013 «Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali»

	come modificato dall'art. 13 del d.lgs. 97/2016”
delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016	Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016
delibera ANAC n. 1309 del 28 dicembre 2016	Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5, comma 2, del d.lgs. 33/2013
determinazione ANAC 3 agosto 2016, n. 833	Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'ANAC in caso di incarichi inconferibili e incompatibili
determinazione ANAC 28 aprile 2015, n. 6	Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti
deliberazione CIVIT, in qualità di Autorità nazionale anticorruzione, del 4 luglio 2013, n. 50	Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014 - 2016”

13. ADOZIONE DEL PIANO E/O DELLE MISURE INTEGRATIVE PER ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA PER IL TRIENNIO 2022-2024

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) nonché le Misure Integrative in materia di anticorruzione e trasparenza (che, si rammenta, sono documenti alternativi tra loro¹²) sono adottati con deliberazione dell'organo di indirizzo (i.e. Amministratore Unico).

Analogamente, i suoi aggiornamenti annuali sono approvati, a regime, entro il 31 gennaio di ogni anno con apposito atto dell'Amministratore Unico.

Il Piano – ed attualmente, il Modello Integrato contenente il Modello ai sensi del D. Lgs. 231/2001 unitamente alle Misure Integrative – è pubblicato sul sito internet della Società nella sezione Amministrazione Trasparente, sotto la sezione “Altri contenuti”.

Le presenti Misure integrative per Anticorruzione e Trasparenza rappresentano la sostituzione e prosecuzione del PTPCT precedente, in un'ottica di continuità con le iniziative strategiche già adottate sul versante della prevenzione della corruzione, ma in conformità del quadro normativo integrato nell'ambito della trasparenza e dell'anticorruzione.

Le Misure integrative per Anticorruzione e Trasparenza costituiscono il documento attraverso cui viene realizzata una mappatura delle aree di attività aziendali maggiormente a rischio, sulla base di una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici a rischio di corruzione, indicando gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio (cfr. art. 1, comma 5, della L. 190/2012).

Ai sensi dell'art. 1 comma 9 della L. 190/2012, in particolare, il PTPCT (o in alternativa le Misure Integrative) deve rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività, tra le quali quelle di cui al comma 16, anche ulteriori rispetto a quelle indicate nel PNA, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, e le relative misure di contrasto, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti, elaborate nell'esercizio delle competenze previste dall'articolo 16, comma 1, lettera a-bis), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- b) prevedere, per le attività individuate ai sensi della lettera a), meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;

¹² Nord Milano Ambiente ha adottato, sino all'anno 2020, il PTPCT (da ultimo, il PTPCT 2020-2022), e, a partire dalla data di adozione del presente Modello Integrato, le Misure Integrative (“integrative” in quanto aggiuntive e complementari rispetto alle previsioni di cui al Modello adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001).

- c) prevedere, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi della lettera a), obblighi di informazione nei confronti del Responsabile (RPCT), chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del PTPCT o delle Misure Integrative;
- d) definire le modalità di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- e) definire le modalità di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;
- f) individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.

Indicazione degli uffici coinvolti per l'individuazione dei contenuti delle Misure Integrative		
Fase	Attività	Soggetti responsabili
Elaborazione ed aggiornamento del PTPCT/Misure Integrative	Promozione e coordinamento del processo di formazione del Piano/Misure Integrative	RPCT
	Individuazione dei contenuti del Piano/Misure Integrative	RPCT e tutte le strutture ed uffici coinvolti nel Piano/Misure Integrative
	Redazione	RPCT
Adozione del PTPCT/Misure Integrative	Approvazione, su proposta del RPCT	Amministratore Unico
Attuazione del PTPCT/Misure Integrative	Attuazione delle iniziative del Piano/Misure Integrative ed elaborazione, aggiornamento e pubblicazione dei dati	Strutture ed uffici indicati nell'analisi dei rischi, sotto il coordinamento del RPCT
	Controllo dell'attuazione del Piano/Misure Integrative e delle iniziative ivi previste	RPCT
Monitoraggio e audit del PTPCT/Misure Integrative	Attività di monitoraggio periodico da parte di soggetti interni alla società sulla pubblicazione dei dati e sulle iniziative in materia di lotta alla corruzione.	RPCT in coordinamento con OdV
	Audit sul sistema della trasparenza; attestazione dell'assolvimento degli obblighi in materia di mitigazione del rischio di corruzione.	RPCT in coordinamento con organismo interno di vigilanza dell'amministrazione controllante (Comune di Cinisello Balsamo)

14. I SOGGETTI COINVOLTI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno della Società e i relativi compiti e funzioni sono:

- a. Organo amministrativo della Società, nella persona dell'Amministratore Unico *pro tempore* (organo d'indirizzo politico)

Ai sensi della L. 190/2012, l'organo di indirizzo (l'Amministratore Unico):

- designa il Responsabile della prevenzione e della corruzione e della trasparenza;
- adotta il PTPCT (ovvero le Misure Integrative al Modello) e i suoi aggiornamenti e li comunica all'Amministrazione del Comune di Cinisello Balsamo, in qualità di amministrazione controllante;
- definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- garantisce al RPCT le risorse per lo svolgimento dei suoi compiti;
- è destinatario della Relazione che il RPCT redige quale documento di resoconto sullo stato di implementazione delle misure e del monitoraggio delle stesse (art. 1, comma 14, della L. 190/2012) entro il 15 dicembre di ogni anno o entro differente termine stabilito dall'ANAC;
- trasmette la Relazione per opportuna conoscenza, all'amministrazione comunale del Comune di Cinisello Balsamo;
- svolge una costante azione di collaborazione con il RPCT e ne controlla l'attività;
- svolge le funzioni di titolare del potere sostitutivo in caso di mancata risposta del RPCT alle istanze in materia di accesso civico e decide in sede di riesame i ricorsi avverso ai provvedimenti di diniego, limitazione o differimento;
- in mancanza di designazione di un Organismo Indipendente di Valutazione o di un soggetto con funzioni analoghe (anche eventualmente individuabile nell'OdV), formula e pubblica sul sito web istituzionale di attestazioni relative all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione dei dati e delle informazioni di cui al D. Lgs. n. 33/2013.
- Conformemente a quanto precisato dal PNA 2019, l'organo di indirizzo, abbia esso natura politica o meno, deve assumere un "ruolo proattivo nella definizione delle strategie di gestione del rischio corruttivo" e contribuire allo svolgimento di un compito tanto importante quanto delicato, anche attraverso la creazione di un contesto istituzionale e organizzativo favorevole che sia di "reale supporto al RPCT".

b. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Ai sensi del comma 7, dell'art. 1, L. 190/2012, il RPCT è l'organo designato alla vigilanza e controllo, nonché di segnalazione all'organo di indirizzo (i.e. l'Amministratore Unico) delle disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, indicando agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Entro il 31 gennaio di ogni anno l'organo di indirizzo della Società deve adottare e presentare all'ANAC il PTPCT o le Misure Integrative, il quale viene elaborato su proposta del RPCT.

Ai sensi del comma 14 dell'art. 1, L. 190/2012, il RPCT è altresì tenuto a trasmettere all'Amministratore Unico e pubblicare sul sito internet della Società, entro il 15 dicembre di ogni anno ovvero entro il differente termine indicato dall'ANAC (solitamente, il 31 gennaio), una Relazione annuale scritta – da redigere secondo modalità vincolanti di cui all'art. 1, co. 14 della L. 190/2012 e di cui alle istruzioni fornite dall'ANAC – recante i risultati dell'attività svolta. Tale relazione deve essere pubblicata sul sito internet aziendale, ai sensi dell'articolo 1 comma 14 della L. 190/2012, salvo diverse indicazioni comunicate dall'ANAC.

In particolare, ai sensi della L. 190/2012, art. 1, comma 7, le responsabilità del RPCT sono le seguenti:

- elaborazione della proposta di Piano (ora Misure Integrative) (da aggiornare entro il 31 gennaio di ogni anno salvo diverse disposizioni dell'ANAC);

- definizione di procedure appropriate per selezionare e formare dipendenti destinati a operare in settori particolarmente esposti al rischio corruzione o maladministration;
- verifica dell'efficace attuazione del Piano (ora Misure Integrative), delle procedure implementate e della sua idoneità;
- proposta di modifica al Piano (ora Misure Integrative) in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
- individuazione del personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;
- elaborazione della Relazione sull'attività svolta nel corso dell'anno precedente, che offra il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione, ai sensi dell'art. 1, comma 14, della L. 190/2012, la trasmissione della stessa all'Amministratore Unico e all'organismo indipendente di valutazione e pubblicazione della stessa;
- vigilanza sul rispetto delle disposizioni sulle inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi;
- mantenimento di un costante rapporto informativo con l'Amministratore Unico;
- collaborazione, informativa e coordinamento con l'Organismo di Vigilanza.

Il RPCT svolge altresì le funzioni di cui all'art. 43 del D. Lgs. n. 33 del 2013 e in particolare:

- controllo sull'adempimento da parte della Società degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- segnalazioni all'organo di indirizzo politico e all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Il RPCT dovrà altresì individuare e segnalare all'Amministratore Unico azioni volte a eliminare le criticità emerse dai suoi controlli sui processi, in collaborazione con le funzioni aziendali competenti in quanto soggetti apicali delle aree ritenute sensibili.

Fermo quanto precede, l'Amministratore Unico deve svolgere una funzione di vigilanza periodica sul RPCT, anche in collaborazione con il Comune di Cinisello Balsamo.

Atteso che la Società è consapevole che l'incarico di RPCT debba essere attribuito di norma a un dirigente di ruolo in servizio ovvero ad un dipendente (comunque interno alla Società), e considerato che la nomina di un dirigente esterno debba essere effettuata in via del tutto eccezionale e solo a fronte di congrua e analitica motivazione, si rappresenta che NMA ha designato un soggetto esterno in quanto ha constatato l'assenza, tra il personale, di soggetti aventi i requisiti previsti dalla legge e/o di soggetti disponibili ad assumere l'incarico in oggetto. La Società ha nominato quale RPCT il Dottor Maurizio Anzaldi, fino a revoca o dimissioni, dipendente del Comune di Cinisello Balsamo e operante stabilmente presso la Società. Al Dott. Anzaldi sono stati assegnati i compiti e le responsabilità sopra menzionate. Il Dott. Anzaldi opera stabilmente presso la Società, ha adeguata conoscenza dell'organizzazione e del funzionamento della Società, ed è dotato della necessaria autonomia valutativa. Non è in posizione che presenti profili di conflitto di interessi.

Come indicato dal comma 12 dell'art. 1 della L. 190/2012 in caso di commissione (all'interno di NMA) di un reato di corruzione definitivamente accertato con sentenza passata in giudicato, il RPCT risponde, sul piano della responsabilità dirigenziale (nel caso sia, per l'appunto, un dirigente il titolare della carica) ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare e per il danno erariale e di immagine, a meno che non dimostri:

- di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano e/o le Misure Integrative di cui al

comma 5 del suddetto articolo e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 del suddetto articolo;

- di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza delle Misure Integrative.

Ai sensi del medesimo comma 12, la sanzione disciplinare a carico del RPCT non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi.

c. I Responsabili di funzione della Società

In assenza di dirigenti nell'organico della Società, i Responsabili di ogni funzione della Società che svolgono attività sensibili, collaborano insieme al RPCT alla stesura del Piano o delle Misure Integrative, e forniscono ai colleghi direttive individuate per il contrasto alla corruzione; monitorano il corretto adempimento e l'efficacia delle azioni intraprese, assicurando costante attività di reporting all'Amministratore Unico.

d. Personale tutto

Tutto il personale è chiamato a partecipare al processo di gestione del rischio, osservare le misure contenute nelle Misure Integrative, nel Modello, nella Carta di Avviso Pubblico e nel Codice Etico, e dunque segnalare le situazioni di illecito al RPCT anche mediante l'utilizzo dei canali di *whistleblowing* a tal fine istituiti.

La violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal Piano o dalle Misure Integrative costituisce illecito disciplinare.

In particolare, con riguardo al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 18/06/2018 relativo al settore "Nettezza Urbana - Aziende Municipalizzate", ferme restando le peculiari disposizioni ivi previste, l'art. 68 stabilisce che l'inosservanza, da parte del dipendente, delle norme di legge e del CCNL in oggetto, darà luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione di provvedimenti disciplinari.

Si rinvia a tal fine all'art. 8 del presente Modello Integrato.

e. Collaboratori

I collaboratori a qualsiasi titolo osservano le misure contenute nelle Misure Integrative (sottoscrivendo, con dichiarazione autonoma di adesione, all'atto di formalizzazione dell'incarico ad essi conferita e pena la nullità dello stesso, il relativo Codice Etico, la Carta di Avviso Pubblico) e segnalano al RPCT qualsiasi sospetto o commissione di illecito.

f. Organismo di Vigilanza

L'OdV è chiamato a collaborare con il RPCT sulle tematiche in ambito anticorruzione, segnalando, se del caso, allo stesso eventuali situazioni di potenziale pericolo di commissione di illeciti che dovessero essere rilevati nel corso della propria attività di vigilanza.

15. **OBIETTIVI STRATEGICI PER IL TRIENNIO 2022-2024**

Gli obiettivi previsti per il prossimo triennio in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza sono i seguenti:

- interventi di monitoraggio (cd. *internal audit*) su tutte le aree per validare le misurazioni del rischio effettuate e verificare la validità delle azioni di mitigazione poste in essere;
- potenziamento dei percorsi di formazione del RPCT;
- potenziamento dei percorsi di formazione e sensibilizzazione del personale in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e nella gestione del rischio;
- aggiornamento e adeguamento costante delle procedure adottate dalla Società in ottemperanza alla normativa vigente, in particolare con riferimento all'acquisto di beni e servizi nonché unificazione e armonizzazione dei protocolli già adottati in relazione all'adozione del Modello 231/01 con il PTPCT (o le Misure Integrative);
- presidio, implementazione ed aggiornamento continuo della pagina "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale, anche con particolare riferimento agli obblighi di trasparenza relativi al servizio di gestione dei rifiuti urbani e assimilati previsti dalla delibera ARERA n. 444/2019;
- attribuzione dell'obbligo di aggiornamento continuo della pagina "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale a uno o più responsabili della pubblicazione prestabiliti;
- prosecuzione dei percorsi di formazione e sensibilizzazione sulle dinamiche della trasparenza proattiva (obblighi di pubblicazione), nell'ottica di garantire un supporto continuo al RPCT e a tutte le strutture sulle materie considerate;
- monitoraggio delle principali azioni previste dalle Misure Integrative ai fini della verifica dell'efficacia ed efficienza delle misure ivi previste.

16. MISURE ORGANIZZATIVE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

16.1. Analisi del rischio

L'analisi del rischio ex L. 190/2012, nell'ampia accezione sopra indicata, può essere effettuata sulla scorta di quanto già contenuto, tra l'altro, nella valutazione dei rischi del Modello al fine di combattere eventuali fenomeni corruttivi, anche se le situazioni rilevanti sono evidentemente più ampie della fattispecie penalistica disciplinata con il D. Lgs. 231/2001 e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati dal Titolo II Capo I del codice penale (che, peraltro, assumono rilevanza ai sensi del Decreto 231 solo laddove siano commessi a vantaggio o nell'interesse della Società), ma anche tutte le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Infatti, il Decreto 231 fa riferimento a fattispecie tipiche di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità o corruzione, nonché alla corruzione tra privati, fattispecie dalle quali la Società deve trarre un vantaggio perché possa risponderne, mentre la L. 190/2012, secondo l'interpretazione ed applicazione di chi ne è chiamata a vigilare l'attuazione (ANAC), fa riferimento anche a situazioni potenzialmente corruttive ad ampio spettro, rientrando tra queste anche le ipotesi di "cattiva amministrazione" nelle quali vanno compresi tutti i casi di deviazione significativa, dei comportamenti e delle decisioni, dalla cura imparziale dell'interesse pubblico, cioè situazioni in cui interessi privati condizionino impropriamente l'azione delle amministrazioni (o delle società in controllo pubblico affidatarie di servizi pubblici come la Nord Milano Ambiente), sia che tale condizionamento abbia avuto successo sia nel caso rimanga a livello di tentativo.

I comportamenti di tipo corruttivo di pubblici funzionari possono verificarsi in ambiti diversi e con riferimento a funzioni diverse. Si può avere pertanto una corruzione relativa all'assunzione di decisioni politico-legislative, una corruzione relativa all'assunzione di atti giudiziari, una corruzione relativa all'assunzione di atti amministrativi. Ciò non muta il carattere unitario del fenomeno corruttivo nella

propria essenza. In questo senso espressioni come “corruzione politica” o “corruzione amministrativa” valgono più a precisare l’ambito nel quale il fenomeno si verifica che non a individuare una diversa specie di corruzione.

Alla luce di quanto precede, risulta opportuna l’adozione, accanto a misure di rafforzamento della efficacia della repressione penale della corruzione, di misure di carattere preventivo, individuate secondo il metodo della determinazione e valutazione, in rapporto ai contenuti e ai procedimenti di ciascuna delle decisioni pubbliche più rilevanti assunte, del rischio del verificarsi dei fenomeni corruttivi.

A tal fine, è stata svolta la mappatura delle attività principali e, nell’osservanza dei principi di valutazione esposti nel PNA 2015, 2016, 2017, 2018 e 2019, sono state effettuate le operazioni di analisi, ponderazione e trattamento del rischio secondo i principi di *risk management*.

Le attività di mappatura sono state svolte dal RPCT in collaborazione con gli altri dipendenti, con l’Amministratore Unico ed in particolare di concerto con l’OdV, al fine di istituire un sistema integrato ed armonizzato tra il Modello e le Misure Integrative.

L’analisi del rischio è svolta con riguardo a tutte le aree della Società in un’ottica di mappatura completa dei processi decisionali in esse coinvolti ai fini dell’individuazione e valutazione del rischio corruttivo e del relativo trattamento e possono essere condotte secondo i principi e la metodologia indicati in sede di redazione del modello organizzativo ex D. Lgs. 231/2001. L’adozione del Modello Integrato (che presuppone un’attività di valutazione del rischio, appunto, “integrata” tra Modello e Misure Integrative) permette di avere una mappatura completa del rischio, identificando con ponderazione le aree di rischio più sensibili ai fenomeni corruttivi nell’ampia accezione del termine così come sopra riportata, tenuto conto del contesto esterno ed interno alla Società, identificando e programmando alcune concrete misure di prevenzione e relativo monitoraggio verificabili nella loro effettiva realizzazione.

NMA ha una struttura organizzativa che è certamente identificabile come ridotta e, tenuto conto delle limitate risorse economiche a disposizione e che non sia stato individuato alcun profilo dirigenziale – accentrando la propria attività nelle figure dell’Amministratore Unico e del Direttore tecnico/responsabile organizzativo – pertanto, alcune delle misure di contenimento del rischio individuate saranno progressivamente implementate e, ove ritenuto opportuno, aggiornate.

Ai fini dell’esame completo del documento di *risk assessment* – integrato con il Modello – si rinvia all’allegato “Documento di Valutazione dei Rischi”.

- Individuazione delle attività aziendali a rischio e relative procedure gestionali di prevenzione

Nella fase preliminare alla redazione del Piano (ora Misure Integrative), con riferimento al rischio di corruzione e illegalità si è partiti dal documento di analisi dei rischi realizzato nell’ottica dell’adozione del Modello per ampliare l’analisi oltre ai reati già monitorati e presenti nel Decreto 231 anche a quelli introdotti dalla L.190/2012 e successive modifiche ed integrazioni.

Qui di seguito sono elencate le attività societarie a maggior rischio reato e/o situazioni di illegalità, nell’ampia accezione più volte ribadita all’interno del presente Modello Integrato.

Per ogni attività aziendale individuata sono riportate le procedure operative a presidio che, se puntualmente rispettate, prevengono o comunque rendono di difficile attuazione propositi illeciti di corruzione.

Nord Milano Ambiente si impegna, qualora intervenissero cambiamenti nel business, nella struttura organizzativa e/o nella sua operatività, a verificare l’eventuale emergere di attività pertinenti alle aree di

rischio attualmente escluse (acquisizione e progressione del personale, provvedimenti ampliativi privi o con effetto economico sui destinatari).

In particolare, sono state individuate le seguenti aree sensibili:

a) Acquisizione e progressione del personale

Stante le ridotte dimensioni della Società, l'assenza di dirigenti in NMA, la struttura di *governance* accentrata nella figura dell'Amministratore Unico nominato dal socio unico Comune di Cinisello Balsamo e la funzionalità operativa della Società imperniata sulla figura del Direttore Tecnico - Responsabile organizzativo, è caratterizzato da una relativa staticità dell'organigramma e da uno stretto controllo del personale (compresi progressione di carriera e nuovi inserimenti) operato direttamente dall'Amministratore Unico (coadiuvato dal responsabile organizzativo e responsabile del personale) cui compete l'assunzione di ogni decisione sotto la vigilanza e la direzione del socio unico comune di Cinisello Balsamo. Nel caso di reclutamento e progressioni di carriera (così come, peraltro, per il conferimento di incarichi di collaborazione, materia che ricade altresì nell'ambito di applicazione degli obblighi di legge e relative attestazioni di assolvimento in materia di trasparenza regolati dal presente Modello Integrato alla sezione "Misure Organizzative per la Trasparenza", di cui al capitolo 17) la Società ribadisce di aderire (anche attraverso l'adozione della "Carta di Avviso Pubblico", cui aderisce lo stesso Comune di Cinisello Balsamo) ai principi di diligenza, lealtà, integrità, trasparenza, correttezza, obiettività e imparzialità cui l'Amministratore Unico ed il Comune di Cinisello Balsamo conformano il proprio agire.

Fermo quanto precede, la Società, ai fini delle tematiche inerenti alla selezione, assunzione e gestione del personale, ha adottato una procedura Gestione Risorse (P-R01), nell'ambito della quale intervengono, a diversi livelli, più soggetti (in particolare, tra questi, oltre all'Amministratore Unico, anche il Responsabile dell'ufficio personale e la Segreteria Tecnico Amministrativa).

b) Affidamento lavori, servizi e forniture

I servizi sono affidati in conformità alla procedura Acquisti (P-A01) e la selezione dei fornitori avviene ai sensi della procedura Qualifica e sorveglianza fornitori (P-A02). Fermo l'obbligo di ottemperare a tali procedure, gli affidamenti avvengono obbligatoriamente, come previsto dalla legge, con bando di gara laddove gli importi superino il valore di Euro 40.000.

c) Servizio integrato gestione rifiuti

Un'ulteriore area di rischio, connaturata all'attività della Società, considerato, anche storicamente, il contesto esterno di infiltrazioni malavitose a stampo associativo nel territorio, è quella di prevenire, in generale, ad opera del personale dipendente della Società e dei suoi collaboratori, fornitori e appaltatori fenomeni di corruzione o di illegalità legati al conferimento o avvio al recupero o smaltimento di rifiuti secondo modalità e/o per genere e quantità di rifiuti per i quali NMA e/o i conferitori o trasportatori contrattati per l'avvio al recupero e/o allo smaltimento dei rifiuti in questioni non siano provvisti delle necessarie autorizzazioni amministrative. Oltre agli aspetti strettamente legati alla responsabilità della Società sotto il profilo del D.Lgs. 231/2001 – e trattato nella parte speciale 5 e nell'Allegato H al Modello Integrato – nel caso specifico rilevano i possibili comportamenti dei soggetti sopra indicati anche nel caso in cui un vantaggio economico non sia stato cercato e/o procurato per la Società ma la "persona fisica" responsabile dell'illecito abbia agito per meri scopi e/o obiettivi di vantaggio patrimoniale personale. Ai fini della gestione di tali attività sensibili, oltre all'implementazione delle procedure Acquisti (P-A01) e Qualifica e sorveglianza fornitori (P-A02) – applicabili anche nelle attività di selezione dei fornitori e dei partner operanti nel settore della gestione dello smaltimento di rifiuti – la Società ha implementato altresì specifiche *policy* per la gestione di tali tematiche ambientali, tra cui quella relativa alla Gestione Ciclo Integrato dei rifiuti: Settore Pubblico (P-E01), che include l'apposita sezione "Gestione smaltimenti", in cui è prevista la necessaria richiesta delle autorizzazioni (a smaltitori e trasportatori), e che comprende altresì un paragrafo in cui sono delineate le peculiari responsabilità di ciascun soggetto che interviene nel procedimento.

16.2. Codice Etico e Carta di Avviso Pubblico

Come illustrato al capitolo 7 della Parte Generale, Nord Milano Ambiente si è dotata di un Codice Etico che sancisce i principi etici di base ed i valori della Società che devono guidare dipendenti, amministratori, collaboratori e fornitori nello svolgimento delle loro attività. Le loro condotte devono essere rispettose delle previsioni del Codice ed evitare anche solo l'apparenza della violazione di tali regole. Inoltre, NMA potrà integrare, aggiornare o prevedere ulteriori policy per regolare gli aspetti più operativi della vita aziendale e specificare così anche i principi del Codice Etico.

Nord Milano Ambiente ha altresì aderito alla Carta di Avviso Pubblico istituita dall'amministrazione controllante del Comune di Cinisello Balsamo, ossia un codice etico per tutti gli amministratori di Cinisello Balsamo volto a garantire il rispetto dei principi di diligenza, lealtà, integrità, trasparenza, correttezza, obiettività e imparzialità all'interno delle Istituzioni pubbliche. Anche la Società ha adottato la Carta Di Avviso Pubblico con atto di adesione del 24 marzo 2015.

16.3. Formazione

Tra le principali misure di prevenzione della corruzione da disciplinare e programmare nell'ambito del PTPCT o delle Misure Integrative rientra la formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo.

Tutti i dipendenti pubblici, a prescindere dalle tipologie contrattuali (ad esempio, a tempo determinato o indeterminato) dovrebbero ricevere una formazione iniziale sulle regole di condotta. La formazione iniziale consente di approfondire, sin dall'istaurarsi del rapporto lavoro, i temi dell'integrità e di aumentare la consapevolezza circa il contenuto e la portata di principi, valori e regole che devono guidare il comportamento.

Per creare un ambiente culturale favorevole alla legalità, alla trasparenza, alla responsabilità per le proprie condotte, al miglioramento delle performance delle attività gestite, avranno luogo specifici corsi di formazione sulla normativa in materia di anticorruzione, con l'obiettivo di sensibilizzare il personale rispetto al tema della legalità e della trasparenza nell'espletamento delle ordinarie attività della Società e fornire nel contempo gli elementi base sui quali intervenire per diffondere e rendere effettivamente applicabile il PTPCT (o le Misure Integrative).

In tal senso sarà tenuto almeno un incontro formativo all'anno indirizzato a tutto il personale della Società con obbligatoria presenza, anche telematica, per i responsabili di funzione e personale impiegato nelle aree a rischio individuate come sensibili (sarà cura del RPCT invitare con un preavviso di almeno una settimana i responsabili di funzione e personale interessati, ammonendoli che in caso di assenza ciò sarà segnalato all'Amministratore Unico per gli eventuali provvedimenti disciplinari salvo sia stata fornita scritta e documentata giustificazione dell'assenza; analoga segnalazione sarà compiuta dal RPCT nel caso in cui il responsabile di funzione o impiegato invitato a partecipare all'incontro di formazione si rifiuti, a conclusione dell'incontro, di firmare l'attestato di presenza e comprensione del corso di formazione tenuto).

In occasione dell'incontro di formazione, sarà cura del RPCT predisporre il corso utilizzando casi esemplificativi tratti dall'operatività quotidiana dei servizi resi dalla Società ricordando le procedure ed i comportamenti da tenere al fine di mitigare o eliminare il rischio di corruzione e/o *maladministration*. Le *slide* o altro materiale utilizzato (es. casi esemplificativi e *best practice*) nell'ambito del corso o elaborate a seguito del corso tenuto saranno pubblicate sul sito della Società.

A tal riguardo, la Società si impegna a garantire nel tempo la tempestività, la pertinenza e il monitoraggio dell'efficacia dell'attività di formazione rivolta al personale.

In particolare il piano formativo è articolato in tre ambiti d'intervento:

- Comunicazione generale: diffusione a tutto il personale dei principi normativi e contestualizzazione dei profili di rischio legati all'attività della Società;
- Formazione specifica: formazione diretta in modo specifico ai Responsabili di funzione e personale operativo in aree di rischio aziendali;
- Formazione periodica: formazione erogata in occasione di nuove assunzioni o di assegnazioni di nuove mansioni.

Risulta, pertanto opportuno:

- includere nei percorsi formativi anche il contenuto dei codici di comportamento, per i quali proprio attraverso la discussione di casi concreti può emergere il principio comportamentale adeguato nelle diverse situazioni;
- tenere conto dell'importante contributo che può essere dato dagli operatori interni alla Società;
- monitorare e verificare il livello di attuazione dei processi di formazione e la loro adeguatezza.

Il piano formativo deve contemplare almeno le seguenti tematiche:

- Modello Integrato adottato da NMA;
- contesto normativo di riferimento (a titolo esemplificativo e non esaustivo L. 190/2012 e D. Lgs. 231/2001, Piano Nazionale Anticorruzione, D. Lgs. 33/2013 etc.);
- Misure Integrative per Anticorruzione e Trasparenza adottate dalla Società (precedentemente il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza);
- compiti e responsabilità dei soggetti coinvolti in ambito della prevenzione;
- individuazione dei soggetti che, in funzione dell'attività svolta, operano in aree particolarmente a rischio corruzione;
- Codice Etico e Carta di Avviso Pubblico (prevedendo una relativa scheda di espressa adesione da far sottoscrivere a chi, ancora, non lo avesse fatto);
- eventuali procedure societarie in essere a presidio del rischio corruzione;
- flussi informativi dal e verso il RPCT e da e verso l'OdV;
- canale whistleblowing;
- sistema disciplinare di riferimento.

Il monitoraggio potrà essere eventualmente realizzato ad esempio attraverso questionari da somministrare ai soggetti destinatari della formazione al fine di rilevare le conseguenti ulteriori priorità formative e il grado di soddisfazione dei percorsi già avviati.

Si segnala, inoltre, che NMA ha già predisposto programmi di formazione del personale in materia di Decreto 231, che include peraltro una sezione apposita afferente alle condotte ed agli illeciti corruttivi.

16.4. Rotazione del personale ordinaria e straordinaria e misure alternative alla rotazione

Rotazione ordinaria

Uno dei principali fattori di rischio di corruzione è costituito dalla circostanza che uno stesso soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza nella gestione di processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute con gli utenti per ottenere vantaggi illeciti. La previsione di tale misura, invero, persegue l'intento di evitare uno dei principali fattori di rischio di corruzione, "costituito dalla circostanza

che uno stesso soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza nella gestione di processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute con gli utenti per ottenere vantaggi illeciti”.

Come più volte chiarito dall'ANAC, con la Determinazione n. 1134/2017, la rotazione non deve però tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico. Né può operare in relazione a strutture di ridotte dimensioni. In tal senso, l'ANAC precisa che *“la rotazione deve essere attuata compatibilmente con le esigenze organizzative d'impresa, implica una più elevata frequenza del turnover di quelle figure preposte alla gestione di processi più esposti al rischio di corruzione e non deve comunque tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico”*.

Pertanto, la succitata Determinazione ha provveduto ad individuare una misura alternativa alla rotazione, ossia la c.d. “segregazione delle funzioni”, che attribuisce a soggetti diversi i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche.

La deroga all'applicazione di tale misura per il personale dirigenziale di NMA è motivata da fattori organizzativi e funzionali, tenuto conto della dimensione della stessa e della sua struttura organizzativa, nonché delle competenze specialistiche e professionali di settore dei vari responsabili, che non hanno carattere trasversale, non possono essere utilizzate in una pluralità di settori e non possono essere acquisibili anche con adeguati percorsi formativi.

Per quanto concerne il personale non dirigenziale, inoltre, la dimensione della Società, il ridotto contingente di personale amministrativo assegnato a ciascun ufficio e la presenza di figure professionali poco fungibili tra loro, rendono, di fatto, di difficile attuazione lo strumento della rotazione ordinaria.

In virtù del disposto del PNA 2019 e segnatamente dell'Allegato 2 del PNA 2019, nonché del paragrafo 3.1.1. della determinazione n. 1134 del 2017, pertanto, NMA ha ritenuto opportuno implementare misure alternative alla rotazione “ordinaria” del personale, in ragione delle ridotte dimensioni della Società ed alla oggettiva impossibilità di effettuare una vera e propria alternanza nello svolgimento delle attività a maggior rischio corruttivo.

Segnatamente, a tale scopo devono essere sviluppate altre misure organizzative di prevenzione che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione, anche nell'ottica della garanzia della segregazione dei poteri e/o dell'impostazione di controlli a più livelli.

A tale proposito, a titolo esemplificativo la Società sta provvedendo affinché:

- siano previste modalità operative che favoriscano una maggiore partecipazione del personale alle attività del proprio ufficio;
- siano rafforzate le misure di trasparenza – anche prevedendo la pubblicazione di dati ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria – in relazione al processo rispetto al quale non è stata disposta la rotazione;
- nelle aree identificate come più a rischio e per le istruttorie più delicate, siano preferiti meccanismi di condivisione delle fasi procedurali. Ad esempio, il principale responsabile del processo sensibile può essere affiancato da un altro soggetto, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria;
- sia attuata una corretta articolazione dei compiti e delle competenze per evitare che l'attribuzione di più mansioni e più responsabilità in capo ad un unico soggetto non finisca per esporre l'amministrazione a rischi di errori o comportamenti scorretti. Tale attività viene gradualmente posta in essere affidando le varie fasi procedurali a più persone in maniera tale da garantire idonea separazione di poteri nella gestione delle attività maggiormente sensibili, prevedendo la “doppia

sottoscrizione” degli atti.

Fermo restando che la Società, nell’ottica dell’implementazione dei presidi del Modello, ha già adottato procedure volte, appunto, alla segregazione dei poteri ed al controllo congiunto delle attività a rischio, si segnala che si procederà ad ulteriore perfezionamento dei protocolli in modo da garantire misure – alternative alla rotazione del personale – il più possibile idonee ad evitare fenomeni corruttivi.

Rotazione straordinaria

Con Delibera n. 215 del 26 marzo 2019, recante “Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all’art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001”, l’ANAC è intervenuta, con indicazioni confermate dal PNA 2019, in tema di rotazione straordinaria del personale.

Nella Delibera richiamata, e relativamente alle società in controllo pubblico (quale è NMA), sono chiariti i termini delle due principali forme di rotazione straordinaria, ossia:

- (i) la rotazione straordinaria di cui all’art. art. 3, comma 1, della l. n. 97/2001 (c.d. trasferimento obbligatorio), misura obbligatoria - a tutti gli effetti, per le società in controllo pubblico, siccome “enti a prevalente partecipazione pubblica”;
- (ii) la rotazione straordinaria (strettamente intesa) di cui all’art. 16, comma 1, lett. l-quater, del D.Lgs. n. 165/2001, misura raccomandata dall’A.N.A.C. in relazione alle società in controllo pubblico.

Nello specifico, il trasferimento obbligatorio ex art. 3, co. 1, della l. n. 97/2001, recante “*Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni?*”, stabilisce che “quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del codice penale e dall’articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, l’amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza”. Più in particolare:

- la norma ha introdotto per tutti i dipendenti - a tempo determinato e indeterminato (non solo i dirigenti) - l’istituto del trasferimento a ufficio diverso da quello in cui prestava servizio per il dipendente rinviato a giudizio per i delitti richiamati (si tratta di una serie di reati molto più ristretto rispetto all’intera gamma di reati previsti dal Titolo II Capo I del Libro secondo del Codice Penale, come richiamati sopra nella descrizione del significato di “corruzione” ai sensi della Legge Anticorruzione);
- il trasferimento è obbligatorio, salva la scelta, lasciata all’Ente, “in relazione alla propria organizzazione”, tra il “trasferimento di sede” e “l’attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente”, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell’ufficio in considerazione del discredito che l’Ente stesso può ricevere da tale permanenza” (art. 3, co. 1, cit.);
- “qualora, in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi, non sia possibile attuare il trasferimento di ufficio, il dipendente è posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento salvo che per gli emolumenti strettamente connessi alle presenze in servizio, in base alle disposizioni dell’ordinamento dell’amministrazione di appartenenza” (art. 3, co. 2, cit.);
- in caso di sentenza di proscioglimento o di assoluzione, ancorché non definitiva, “e in ogni caso, decorsi cinque anni” dalla sua adozione (art. 3, comma 3), il trasferimento perde efficacia. Ma l’Ente, “in presenza di obiettive e motivate ragioni per le quali la riassegnazione all’ufficio originariamente coperto sia di pregiudizio alla funzionalità di quest’ultimo”, “può non dare corso al rientro” (art. 3, co. 4, cit.);

- in caso di condanna, per gli stessi reati di cui all'art. 3, co. 1, anche non definitiva, i dipendenti “sono sospesi dal servizio” (art. 4). La norma chiarisce poi che la sospensione perde efficacia se per il fatto è successivamente pronunciata sentenza di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva e, in ogni caso, decorso un periodo di tempo pari a quello di prescrizione del reato (art. 4);
- in caso di condanna definitiva alla reclusione per un tempo non inferiore ai due anni per gli stessi delitti, è disposta l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego (art. 5);
- nel caso di condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a tre anni si applica il disposto dell'articolo 32-quinquies, c.p.

In base a quanto precede, e coerentemente a quanto previsto dalla Delibera ANAC menzionata, con riferimento alle conseguenze del procedimento penale sul sottostante rapporto di lavoro del dipendente di NMA, in relazione ai delitti previsti dagli artt. 314, comma 1, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320, c.p. e dall'art. 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, ove concretamente integrabili, si prevede che:

- a) in caso di rinvio a giudizio, per i reati previsti dal citato art. 3, la Società, con decisione dell'Amministratore Unico, trasferisce il dipendente ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza; tuttavia, in caso di impossibilità (in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi), il dipendente è posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento;
- b) in caso di condanna non definitiva, il dipendente, con decisione dell'Amministratore Unico, è sospeso dal servizio (ai sensi del richiamato art. 4);
- c) in caso di sentenza penale irrevocabile di condanna, ancorché a pena condizionalmente sospesa, l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego può essere disposta a seguito di procedimento disciplinare (ai sensi del richiamato art. 5).

Si precisa che, secondo la Delibera richiamata, come confermata dal P.N.A. 2019, il trasferimento di ufficio conseguente a rinvio a giudizio e la sospensione dal servizio in caso di condanna non definitiva, non hanno natura sanzionatoria, ma sono misure amministrative, sia pure obbligatorie, a protezione dell'immagine di imparzialità della Società, diversamente dalla disposta estinzione del rapporto di lavoro, la quale ha carattere di pena accessoria.

A prescindere dai flussi informativi tra l'Autorità giudiziaria e la Società, è in ogni caso fatto obbligo, a tutti i dipendenti della Società, di comunicare l'avvio di qualunque procedimento penale nei loro confronti, sin dal primo atto del procedimento penale di cui possa essere a conoscenza dell'interessato, in veste di indagato o, comunque, di iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335, del c.p.p. La violazione di tale norma costituisce, oltre che violazione del presente Modello Integrato, grave illecito disciplinare.

La misura del trasferimento obbligatorio si applica nei confronti di tutto il personale dipendente di NMA e, comunque, a tutti coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori co.co.co, stagisti, ecc.).

Con specifico riferimento, invece alla rotazione straordinaria – quale misura intesa in senso stretto – di cui all'art. 16, co.1, lett. l-quater, del D.Lgs. n. 165/2001, che consiste in un provvedimento dell'Ente cui afferisce il dipendente, adeguatamente motivato, con il quale – a fronte della (mera) iscrizione del dipendente nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335, c.p.p. in relazione ai delitti di cui all'art. 7 della legge n. 69 del 2015 – viene stabilito che la condotta corruttiva imputata può pregiudicare l'immagine di imparzialità dell'Amministrazione (i.e. la Società) e con il quale, conseguentemente, viene individuato il diverso ufficio al quale il dipendente viene trasferito.

Pur non trattandosi di un procedimento sanzionatorio, di carattere disciplinare, è necessario che venga data all'interessato la possibilità di contraddittorio, senza, però, che vengano pregiudicate le finalità di immediata adozione di misure di tipo cautelare.

Il provvedimento, poiché può avere effetto sul rapporto di lavoro del dipendente/dirigente, è impugnabile, in relazione a NMA, davanti al giudice ordinario territorialmente competente.

Come espressamente sottolineato dall’Autorità, “il provvedimento di cui all’art 16, co. 1, lett. l-quater) del d.lgs. 165/2001 è attribuito alla competenza dei dirigenti generali nelle amministrazioni dello Stato, ma, trattandosi di norma di principio, è sicuramente applicabile a tutte le amministrazioni di cui all’art. 1, co. 2, dello stesso d.lgs. n. 165 (in virtù dell’art. 27 del medesimo decreto). Invece, più di un dubbio è sollevabile circa il fatto che sia applicabile obbligatoriamente per tutti gli altri soggetti esclusi dall’applicazione diretta del d.lgs. 165/2001, tra cui rientrano gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico. Resta fermo che a questi soggetti, espressamente richiamati dall’art. 3 dalla legge n. 97/2001, si applicano, invece, le misure del trasferimento ad altro ufficio a seguito di rinvio a giudizio, nelle ipotesi ivi previste. La soluzione più equilibrata è quella di ritenere che il provvedimento motivato, con il quale l’amministrazione valuta se applicare la misura, debba essere adottato obbligatoriamente nelle amministrazioni pubbliche (di cui all’art. 1, co. 2, del d.lgs. n. 165) e solo facoltativamente negli altri enti del settore pubblico (enti pubblici economici e enti di diritto privato in controllo pubblico). In entrambe i casi l’ente deve agire immediatamente dopo avere avuto la notizia dell’avvio del procedimento penale”.

In ragione di quanto precede, NMA – ferma restando la piena applicazione della misura del trasferimento obbligatorio di cui al L. 97/2001 – valuterà se, acquisita la notizia della avvenuta iscrizione del dipendente nel registro di cui all’art. 335, c.p.p., procedere o meno all’adozione del provvedimento motivato onde stabilire se applicare ed in che termini la rotazione di cui al D.Lgs. 165/2001 (*i.e.* rotazione straordinaria in senso stretto).

16.5. Incarichi e nomine: Inconferibilità e incompatibilità per l’Amministratore Unico, per i dirigenti e il RPCT

Il D. Lgs. 39/2013 stabilisce specifiche cause di inconferibilità e incompatibilità in capo agli amministratori e ai dirigenti delle società in controllo pubblico. Posto che la Società ha personale dirigenziale limitato, considerate le funzioni svolte, in conformità alle previsioni di ANAC, si ritiene comunque opportuno considerare anche il Responsabile Organizzativo - Direttore Tecnico soggetto alle norme sulle cause di incompatibilità applicabili ai dirigenti.

Per gli amministratori (nonché per i dirigenti), le cause ostative al conferimento dell’incarico (cause di inconferibilità) sono specificate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del D.lgs. 39/2013:

- art. 3, co. 1, lett. d), relativamente alle inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione;
- art. 7, sulla “inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello regionale e locale”. Per i dirigenti, si applica l’art. 3, co. 1, lett. c), relativo alle cause di inconferibilità a seguito di condanne per reati contro la pubblica amministrazione”.

Nel corso del rapporto valgono inoltre le seguenti incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali e i quadri con funzioni gestionali.

Le situazioni di incompatibilità per gli amministratori sono quelle indicate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del d.lgs. 39/2013:

- art. 9, riguardante le “incompatibilità tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati, nonché tra gli stessi incarichi e le attività professionali” e, in particolare, il comma 2;
- art. 11, relativo a “incompatibilità tra incarichi amministrativi di vertice e di amministratore di ente pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali”, e in particolare il comma 3;
- art. 13, recante “incompatibilità tra incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali e locali”, e in particolare i commi 1 e 3.

Per gli incarichi dirigenziali e i quadri con funzioni gestionali, si applica l'art. 12 dello stesso decreto relativo alle "incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni ed esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali".

In ottemperanza alle disposizioni di legge e alle linee guida dell'ANAC, la Società adotta le seguenti misure:

- a) negli atti di attribuzione degli incarichi di amministratore e degli incarichi dirigenziali e i quadri con funzioni gestionali sono inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento dell'incarico e le cause di incompatibilità;
- b) previamente al conferimento, sono acquisite dai soggetti interessati la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconfiribilità all'atto del conferimento dell'incarico di cui all'art. 20, comma 1, del d.lgs. 39/2013;
- c) annualmente, entro il 31 marzo, i soggetti interessati devono rendere la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità ai sensi dell'art. 20, comma 2, del d.lgs. 39/2013, che devono essere pubblicate nel sito web della Società nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente".

Le dichiarazioni dell'Amministratore Unico – e dei dirigenti – sono pubblicate nella sezione "Amministrazione trasparente", a cura del RPCT, che quindi deve essere destinatario per conoscenza delle dichiarazioni rilasciate dell'Amministratore Unico.

I controlli sulla veridicità delle dichiarazioni sono svolti dal RPCT.

Qualora sia rilevata una causa di incompatibilità in capo all'Amministratore unico e/o al Responsabile Organizzativo - Direttore Tecnico, il RPCT la contesta all'interessato, ai sensi dell'art. 15 del D.lgs. 39/2013.

Inoltre, ai sensi del co. 2 dell'art. 15, i casi di possibile violazione delle disposizioni del d.lgs. 39/2013 devono essere segnalati all'ANAC, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato nonché alla Corte dei Conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative.

16.6. Gestione dei reclami e delle segnalazioni

NMA ha individuato i seguenti strumenti da utilizzare per la rilevazione dell'ascolto di parti che intendono trasmettere reclami e/o segnalazioni:

- strumenti on line (segnalazione alla casella di posta elettronica);
- eventuali richieste e segnalazioni del socio unico, Comune di Cinisello Balsamo;
- direttive e raccomandazioni dell'OdV della Società;
- canali *whistleblowing* (cfr. supra, capitolo 6.4 del Modello Integrato);
- canali implementati per l'accesso civico (cfr. *infra*, capitolo 17.3 del Modello Integrato).

Le segnalazioni considerate rilevanti sono quelle che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno dell'interesse pubblico.

Nell'ambito del sistema dei reclami e delle segnalazioni sono istituiti inoltre flussi informativi – ulteriori a quelli nei confronti dell'OdV – dal personale nei confronti del RPCT e dal RPCT verso gli altri organi preposti alla prevenzione dei fenomeni corruttivi, verso gli Enti Pubblici e le Autorità di Vigilanza.

In particolare, sono previsti i seguenti flussi informativi suddivisi in base alla categoria dei soggetti coinvolti nell'ambito dell'anticorruzione:

Soggetto coinvolto	Flusso informativo
<i>Amministratore Unico</i>	<p>Da RPCT: relazione annuale sullo stato di attuazione del Piano/Misure Integrative e delle iniziative intraprese;</p> <p>Verso RPCT: comunicazione al RPCT sull'assetto organizzativo societario e tutti i cambiamenti che hanno un impatto a livello organizzativo e procedurale.</p>
<i>Responsabili di Funzione</i>	<p>Da RPCT: relazione annuale sullo stato di attuazione del Piano/Misure Integrative e delle iniziative intraprese; comunicazioni, direttamente o indirettamente raccolte all'interno della Società, in ambito anticorruzione.</p> <p>Verso RPCT: necessità di introduzione di cambiamenti procedurali nelle aree aziendali a rischio reato, informativa sulle attività da loro gestite che hanno una rilevanza in ambito anticorruzione; segnalazione e denuncia di circostanze/comportamenti sospetti; risposte a specifiche richieste di informazioni.</p>
<i>Personale tutto</i>	<p>Da RPCT: relazione annuale sullo stato di attuazione del Piano/Misure Integrative e delle iniziative intraprese; comunicazioni societarie in ambito anticorruzione.</p> <p>Verso RPCT: segnalazione e denuncia di circostanze/comportamenti sospetti; risposte a specifiche richieste di informazioni.</p>
<i>Enti pubblici e autorità di vigilanza</i>	<p>Da RPCT: Risposte e disponibilità informativa in relazione alle richieste pervenute dalla Pubblica Amministrazione (es. Comune, ANAC, Autorità giudiziaria).</p>
<i>Cittadini</i>	<p>Si veda la specifica sezione relativa all'Accesso Generalizzato e ai Flussi informativi sul sito istituzionale, sezione "Amministrazione Trasparente"</p>

16.7. Misure in caso di conflitto d'interessi

Come noto, l'istituto dell'astensione in caso di conflitto d'interesse è disciplinato da un complesso di disposizioni normative (art. 6 bis della legge. 241/1990, artt. 6 e 7 del d.P.R. 62/2013 ai sensi delle quali tutti i dipendenti sono tenuti ad astenersi dallo svolgimento delle attività inerenti alle proprie mansioni nel caso in cui ricorra una situazione di conflitto d'interessi, anche potenziale, o qualora ricorrano ragioni di opportunità e convenienza.

Nella conduzione di qualsiasi attività nell'ambito della Società, devono sempre evitarsi situazioni ove i soggetti coinvolti siano, o possano solo apparire, in conflitto di interessi.

E così, a titolo meramente esemplificativo, sono considerate ipotesi di conflitto di interessi:

- l'utilizzo di poteri connessi all'incarico rivestito o alle funzioni esercitate, al fine di realizzare o tentare di perseguire interessi propri o di altri, confliggenti con gli interessi della Società e degli utenti;
- l'impiego di dati o di notizie acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni o per l'incarico rivestito, a vantaggio proprio o di altri e in contrasto con gli interessi della Società;
- la partecipazione - palese od occulta -, diretta o indiretta, dei destinatari o di loro familiari allo

svolgimento di attività erogate da terzi in favore della Società;

- l'espletamento della professione ovvero l'esercizio di attività con modalità tali da configurare una violazione delle norme preordinate a disciplinare l'esercizio libero professionale o comunque l'attività lavorativa in forma autonoma, e che contrastino con gli interessi della Società.

La Società prevede per il dipendente l'obbligo di comunicare al dirigente eventuali situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale. Nello specifico, ai fini della gestione dei conflitti di interesse:

- è stabilito un obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il soggetto competente ad adottare il provvedimento finale e i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interessi anche solo potenziale;
- è previsto un dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.

Inoltre, l'obbligo di astensione in presenza di specifiche ipotesi di conflitto di interesse è stato recepito dall'art. 42 del D. Lgs. 18 aprile 2016, n. 50 (cd. "Codice dei contratti pubblici").

In particolare, a termini dell'art. 42, del D. Lgs. 50/2016 prevede che:

1. Le stazioni appaltanti prevedono misure adeguate per contrastare le frodi e la corruzione nonché per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni, in modo da evitare qualsiasi distorsione della concorrenza e garantire la parità di trattamento di tutti gli operatori economici.
2. Si ha conflitto d'interesse quando il personale di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi che, anche per conto della stazione appaltante, interviene nello svolgimento della procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni o può influenzarne, in qualsiasi modo, il risultato, ha, direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di appalto o di concessione. In particolare, costituiscono situazione di conflitto di interesse quelle che determinano l'obbligo di astensione previste dall'articolo 7 del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62.
3. Il personale che versa nelle ipotesi di cui al comma 2 è tenuto a darne comunicazione alla stazione appaltante, ad astenersi dal partecipare alla procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni. Fatte salve le ipotesi di responsabilità amministrativa e penale, la mancata astensione nei casi di cui al primo periodo costituisce comunque fonte di responsabilità disciplinare a carico del dipendente pubblico.
4. Le disposizioni dei commi 1, 2 e 3 valgono anche per la fase di esecuzione dei contratti pubblici.
5. La stazione appaltante vigila affinché gli adempimenti di cui ai commi 3 e 4 siano rispettati.

A tale scopo, la Società ha previsto che il dipendente, il dirigente, ovvero qualsiasi soggetto che assume una carica, sia tenuto a rilasciare le dichiarazioni in merito all'assenza di conflitti di interesse – oltre che al momento dell'assunzione – ogniqualvolta le sue condizioni personali possano configurare ipotesi di conflitto di interesse, quali ad esempio la partecipazione a commissioni esaminatrici ai fini dell'assegnazione di affidamenti.

In aggiunta, è previsto l'obbligo, per tutti i partecipanti ai bandi di gara e di selezione, di rendere dichiarazioni ai sensi del D.P.R. 445/2000 in ordine all'assenza di conflitti di interesse.

Fermo quanto precede, ulteriori principi comportamentali in materia sono indicati dal Codice Etico adottato da NMA, che nella parte dedicata alle situazioni di conflitto di interessi individua una serie di circostanze in cui sono ravvisabili potenziali situazioni di conflitto in tal senso.

Ai fini della sensibilizzazione di tutto il personale, assicura la trattazione di casi concreti in occasione dei percorsi di formazione.

16.8. Misure per garantire il rispetto del divieto di *pantouflage* (attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro)

L'art. 1, co. 42, lett. l) della l. 190/2012, ha contemplato l'ipotesi relativa alla cd. "incompatibilità successiva" (*pantouflage*), introducendo all'art. 53 del d.lgs. 165/2001. Ai sensi dell'art. 53, comma 16-ter, D. Lgs. n. 165/2001 i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, "*attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri*". I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dalla disposizione che precede "*sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti*".

Lo scopo della norma è quello di:

- scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione all'interno dell'amministrazione (o in questo caso, della Società) per precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro;
- ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).

Inoltre, l'art. 21, del D.Lgs. 39/2013 stabilisce che ai soli fini dell'applicazione dei divieti di cui al comma 16-ter dell'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, "*sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell'incarico*". In merito, l'A.N.A.C. ha altresì precisato che i dipendenti con poteri autoritativi e negoziali, cui fa riferimento l'art. 53, comma 16-ter del D.lgs. n. 165/2001, sono i soggetti che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della Pubblica Amministrazione (od ente) di appartenenza, i predetti poteri e, dunque, i soggetti che emanano provvedimenti amministrativi per conto dell'Ente e perfezionano negozi giuridici attraverso la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente (a titolo esemplificativo, i dirigenti e coloro che svolgono incarichi dirigenziali, ad es. ai sensi dell'art. 19, comma 6 del d.lgs. 165/2001 o, negli enti locali, ai sensi dell'art. 110 del d.lgs. 267/2000, nonché coloro i quali esercitano funzioni apicali o ai quali sono stati conferite specifiche deleghe di rappresentanza all'esterno dell'ente).

La disposizione trova applicazione anche con riferimento alle società a controllo pubblico, peraltro in un duplice senso: in ingresso e in uscita.

Più precisamente, con la Determinazione n. 1134/2017, l'ANAC. ha precisato che, al fine di assicurare il rispetto di quanto previsto all'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001, le società in controllo pubblico adottino, anzitutto, le misure necessarie a evitare l'assunzione di dipendenti pubblici (*i.e.* provenienti da Pubbliche Amministrazioni propriamente intese) che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti delle società stesse (*pantouflage / revolving doors* in ingresso).

In secondo luogo, e quanto al momento di *exit* dalla Società, come da ultimo precisato dal PNA 2019, in forza di quanto previsto dall'art. 21, del D. Lgs. n. 39/2013, “*negli enti di diritto privato in controllo, regolati o finanziati, sono certamente sottoposti al divieto di pantouflage gli amministratori e i direttori generali, in quanto muniti di poteri gestionali; non sembra consentita una estensione del divieto ai dipendenti, attesa la formulazione letterale del citato art. 21 che fa riferimento solo ai titolari di uno degli incarichi considerati dal d.lgs. 39/2013; il divieto di pantouflage non si estende ai dirigenti ordinari.*”.

Al riguardo, si rammenta che nelle Linee Guida di cui alla determinazione n. 1134/2017, con riferimento alle società in controllo e agli obblighi previsti all'art. 14 del d.lgs. 33/2013, è stata operata una distinzione fra i direttori generali, dotati di poteri decisionali e di gestione, e la dirigenza ordinaria, che, salvo casi particolari, non risulta destinataria di autonomi poteri di amministrazione e gestione.

Coerentemente a tale indicazione, pertanto, i dirigenti ordinari sono esclusi dall'applicazione dell'art. 53, co.16-ter, del d.lgs. 165/2001, a meno che, in base a statuto o a specifiche deleghe, siano stati loro attribuiti specifici poteri autoritativi o negoziali (*pantouflage / revolving doors* in uscita).

Al fine di assicurare il rispetto dell'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001, la Società attua le seguenti misure:

- adotta misure per impedire l'assunzione di dipendenti ovvero il conferimento di incarichi verso coloro che versano nella condizione di cui all'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001;
- svolge di un'attività di vigilanza sul rispetto delle disposizioni dell'art. 53, co. 16-ter del d.lgs. 165/2001;
- richiede ai soggetti dimissionari titolari dei poteri in questione (poteri autoritativi o negoziali, tra cui l'Amministratore Unico, il Direttore Tecnico e ai Dirigenti muniti dei poteri di cui sopra ove presenti) di rendere apposite dichiarazioni agli effetti dell'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. 165/2001, per ciò che concerne il c.d. *revolving doors* per attività successiva, attestanti che il dipendente non svolgerà attività lavorative presso i soggetti privati destinatari dell'attività sensibile espletata presso la Società.

16.9. Relazione annuale sull'attività del RPCT

Il RPCT, entro il 15 dicembre di ogni anno o entro altro termine indicato dall'ANAC, ai sensi dell'art. 1, comma 14, della L. 190/2012, indirizza all'Amministratore unico una relazione di consuntivo sull'attività svolta, utilizzando l'apposito modello predisposto dall'ANAC stesso.

La relazione deve essere pubblicata, nel medesimo termine, sul sito della Società nella sezione “Amministrazione trasparente”.

16.10. Attività di monitoraggio, controllo e riesame

Come previsto nell'ambito della Determinazione A.N.AC. n. 1134/17 gli enti in controllo pubblico sono tenuti a individuare le modalità, le tecniche e la frequenza del monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza, anche ai fini del loro aggiornamento periodico, avendo cura di specificare i ruoli e le responsabilità dei soggetti chiamati a svolgere tale attività, tra i quali rientra il RPCT.

Il processo di monitoraggio e di audit interno ha come obiettivo quello di verificare la progressiva esecuzione delle attività programmate ed il raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano o nelle Misure Integrative, sia sotto il profilo della prevenzione della corruzione, sia sotto il profilo della trasparenza.

Il monitoraggio interno sull'attuazione del Piano (ora Misure Integrative) viene svolto secondo le seguenti modalità:

- la responsabilità di monitoraggio è assegnata al RPCT, nominato dall'Amministratore Unico e che può identificare all'interno della Società anche i referenti per la prevenzione;
- il monitoraggio verifica il rispetto delle scadenze previste dal Piano o dalle Misure Integrative e l'esecuzione delle misure correttive del rischio;
- il RPCT trasmette ogni anno, entro il 15 dicembre, ovvero entro diverso termine precisato dall'ANAC, all'Amministratore Unico una relazione recante i risultati dell'attività;
- il RPCT si relaziona con l'OdV al fine di un coordinamento pieno in materia di prevenzione della corruzione.

Nell'ambito della Società, il RPCT provvede al monitoraggio periodico semestrale sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione programmate nel presente Modello Integrato e alla verifica puntuale delle pubblicazioni sulla Sezione Amministrazione Trasparente del sito internet della Società, se del caso, coinvolgendo altre funzioni aziendali coinvolte nella gestione e/o nell'espletamento delle attività oggetto del monitoraggio.

Il RPCT procederà alla verifica dell'adempimento delle presenti Misure Integrative secondo le seguenti azioni complementari:

- a) raccolta d'informazioni presso il personale aziendale e l'organo amministrativo;
- b) verifiche e controlli, anche documentali, presso le strutture organizzative;
- c) funzione di audit, su base continuativa (anche a campione) e, comunque, in caso di evidenza o segnalazione di un fatto illecito riconducibile alla nozione di "corruzione" come considerata nel presente Modello Integrato, il RPCT procederà ad espletare verifiche presso la Società al fine di monitorare la corretta attuazione del Piano da parte della struttura sottoposta a verifica.

In ogni caso, le misure anticorruzione devono essere sottoposte a riesame periodico e, comunque, annualmente, in vista del rispettivo aggiornamento.

16.11 Esiti del monitoraggio 2021

In relazione all'anno 2021, il monitoraggio delle Misure Integrative ha riguardato, in occasione del riesame della Gestione del rischio, tanto l'attuazione delle misure di livello generale quanto di livello specifico, ed è stato curato dal RPCT all'atto del monitoraggio annuale.

In base al monitoraggio espletato, rinviando la relazione annuale del RPCT, possono qui sintetizzarsi i principali dati:

- non si sono verificati eventi corruttivi o episodi di "*maladministration*" e non risultano essere stati avviati procedimenti disciplinari per eventi corruttivi;
- non sono pervenute segnalazioni per mezzo del canale *whistleblowing*;
- non si sono registrate violazioni del D.Lgs. 39/2013 (inconferibilità/incompatibilità di incarichi e cariche);
- è pervenuta una istanza di accesso civico generalizzato, che è stata ritualmente evasa;
- il Codice Etico è allineato ai dettami della l. 190/2012.

17. MISURE ORGANIZZATIVE PER LA TRASPARENZA

Il D. Lgs. n. 33/2013, come modificato dal d.lgs. 97/2016, ha operato una significativa estensione dei confini della trasparenza intesa oggi come "accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli

interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”.

La trasparenza assume, così, rilievo non solo come presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche come misura per prevenire la corruzione, promuovere l'integrità e la cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica, come già l'art. 1, co. 36 della legge 190/2012 aveva sancito. Dal richiamato comma si evince, infatti, che i contenuti del D.lgs. 33/2013 “integrano l'individuazione del livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a fini di trasparenza, prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione”.

Con delibera n. 1310/2016, l'Autorità ha adottato “Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016”, rivolgendosi in particolare alle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 2-bis, co. 1, del d.lgs. 33/2013, che includono, tra l'altro, le società in controllo pubblico, cui rientra NMA. Successivamente, sono intervenute le delibera n. 8 del 17 giugno 2015 e la delibera n. 1134 del 20 novembre 2017. Pertanto, gli enti pubblici economici, le società a partecipazione pubblica e le società da queste controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c. sono soggetti agli adempimenti di pubblicità relativamente agli aspetti desumibili dai citati commi per tutta la parte di attività di pubblico interesse (previsione poi anche confermata dall'art. 11 del d.lgs. n. 33 del 2013).

Considerato peraltro che gli adempimenti di trasparenza sono stati specificati nel decreto legislativo 33 del 2013, tali enti devono attuare la trasparenza secondo le indicazioni contenute nel decreto in quanto riferite alle aree menzionate nei commi 15-33.

17.1. Gli adempimenti in materia di trasparenza

La Società ha un proprio portale web nel quale fornisce informazioni agli utenti e a tutti gli interessati (<https://www.nordmilanoambiente.eu/>).

Una specifica sezione del portale, denominata “Amministrazione trasparente”, accessibile dalla *home page*, è dedicata a ospitare nelle diverse sottosezioni, create in conformità alla deliberazione ANAC 1134/2017, acclusa al presente Modello Integrato quale “Allegato 1”, i dati, i documenti e in generale tutte le informazioni di cui sia prevista la pubblicazione obbligatoria. All'interno della stessa sezione, inoltre, in attuazione delle misure di trasparenza del servizio di gestione dei rifiuti urbani e assimilati stabilite dall'Autorità per l'energia elettrica, il gas e il sistema idrico con la delibera n. 444 del 31 ottobre 2019, nonché della delibera ANAC n. 803 del 7 ottobre 2020, la Società è tenuta a pubblicare alcune informazioni minime, allo scopo di armonizzare le garanzie a tutela degli utenti e rafforzare la trasparenza, in coerenza con gli obiettivi di carattere ambientale previsti dalla disciplina europea.

La pubblicazione dei documenti è effettuata nei termini temporali stabiliti dalle norme applicabili.

La durata ordinaria della pubblicazione è di cinque anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello di pubblicazione, fatti salvi i diversi termini stabiliti per specifici obblighi riguardanti i dati dell'Amministratore Unico e dei dirigenti pubblicati ai sensi dell'art. 14, comma 2, d.lgs. 33/2013 e dei consulenti e collaboratori pubblicati ai sensi dell'art. 15bis d.lgs. 33/2013. In queste ipotesi, la pubblicazione dura per i tre anni successivi alla cessazione dell'incarico.

Successivamente i dati, i documenti e le informazioni sono conservati e resi accessibili a fronte di richieste di accesso civico generalizzato.

I materiali da pubblicare sono resi disponibili in formato aperto (odt.; csv; pdf/a), salvo nei casi in cui si tratti di documenti risalenti nel tempo e non disponibili in tale formato ovvero di documenti/dichiarazioni rilasciate da terzi in diverso formato.

Di norma i dati sono esposti in tabelle, come richiesto dalla deliberazione ANAC 1310/2016 e come precisato da ANAC nelle ulteriori deliberazioni adottate da ANAC stessa sul punto.

Per ogni contenuto informativo è data informazione relativamente a:

- la tipologia delle informazioni pubblicate;
- il periodo a cui le informazioni si riferiscono;
- la data dell'ultimo aggiornamento o dell'ultima verifica di completezza.

Nell'effettuare le pubblicazioni che comportano la diffusione di dati personali è inoltre garantito il rispetto delle norme in materia di protezione dei dati personali e la conformità alle Linee guida del Garante per la protezione dei dati personali sull'applicazione del d.lgs. 33/2013. La società pubblica, nei tempi stabiliti dalla legge e dalla Determinazione ANAC 1134/2017, dati, documenti e informazioni riguardanti la propria organizzazione e le attività svolte.

La Società garantisce altresì l'esercizio del diritto di accesso civico semplice e generalizzato.

17.2. Compiti e responsabilità per le pubblicazioni obbligatorie nella sezione “Amministrazione Trasparente” del portale istituzionale

In base alle norme menzionate, la Società deve:

- individuare un soggetto, all'interno della propria organizzazione, che si occupi del periodico aggiornamento del sito internet istituzionale, provvedendo alla pubblicazione della documentazione necessaria;
- collaborare con l'amministrazione di riferimento per assicurare la pubblicazione delle informazioni di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 22 del Decreto legislativo n. 33 del 2013;
- provvedere alla pubblicazione sul proprio sito istituzionale delle informazioni sui componenti degli organi di indirizzo amministrativo della Società e sugli incarichi di cui agli artt. 14 e 15 del D. Lgs. n. 33 del 2013;
- assicurare tutti gli adempimenti di trasparenza relativamente al personale in organico (art. 16, 17 e 21 del d.lgs. 33/2013) e di selezione dello stesso (art. 19 del d.lgs. 33/2013) e valutazione della performance e distribuzione dei premi al personale (art. 20 del d.lgs. 33/2013);
- garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni, da pubblicare, anche al fine del rispetto dei termini stabiliti dalla legge;
- garantire la qualità delle informazioni riportate nel sito istituzionale, assicurandone, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 33/2013, l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, la facile accessibilità e la conformità ai documenti originali in possesso della Società;
- assicurare tutti gli adempimenti di trasparenza relativamente alle aree indicate nell'art.1, comma 16, della L. 190/2012, seguendo le prescrizioni del Decreto legislativo n. 33 del 2013 (bilanci e conti consuntivi, costi unitari di realizzazione delle opere pubbliche e di produzione dei servizi erogati, informazioni relative ai procedimenti di autorizzazione o concessione, scelta del contraente per gli affidamenti, erogazioni di sovvenzioni, contributi, ecc., concorsi e prove selettive) in riferimento alla "attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea" (art. 11, comma 2, Decreto legislativo n. 33 del 2013). In base al citato art. 11, comma 2, gli adempimenti di pubblicità non riguardano tutto l'ambito dell'attività di questi soggetti, ma solo quella svolta per il perseguimento del pubblico interesse, secondo una formula ripresa dalla legge sul procedimento amministrativo e sul diritto di accesso (art. 22, comma 1, lett. e), della legge n. 241 del 1990).

Ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs 33/2013 e dell'interpretazione/applicazione ad esso data dall'ANAC con le Linee Guida oggetto della citata determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 e della determinazione n. 1134 del 20 novembre 2017 è fatto obbligo, in capo alle Amministrazioni, comprese le società in controllo pubblico come la Società, di prevedere, all'interno delle Misure Integrative, anche misure specificamente volte al rispetto delle previsioni in materia di trasparenza e pubblicazione dei dati.

Alla luce della necessità di garantire la continuità dei flussi informativi mediante pubblicazione dei dati sul sito internet istituzionale, l'Amministratore Unico provvederà, con apposita determinazione, all'individuazione di specifici soggetti quali responsabili della pubblicazione dei dati.

Fermo quanto precede, il RPCT svolge un'attività di controllo sull'adempimento, da parte della Società, degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicura la regolare attuazione dell'accesso civico garantendo la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate.

Il RPCT provvede all'aggiornamento annuale delle presenti Misure Integrative, all'interno delle quali sono previste specifiche misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza, rispondendo dell'assolvimento dei compiti sopra indicati in termini di responsabilità dirigenziale, disciplinare e di danno all'immagine della Società in caso di inadempimento degli obblighi di pubblicazione (cfr. articoli 43, 45 e 46 del D. Lgs. 33/2013).

La Società sarà inoltre soggetta alle attestazioni richieste agli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) o strutture con funzioni analoghe delle pubbliche amministrazioni sull'assolvimento di specifiche categorie di obblighi di pubblicazione, che devono essere rese annualmente.

17.3. Accesso civico semplice e generalizzato

L'accesso civico semplice è il diritto di chiunque di chiedere la pubblicazione di documenti, informazioni o dati che la Società ha l'obbligo di pubblicare sul sito web istituzionale, ed è disciplinato dall'art. 5, comma 1, del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33.

L'accesso civico generalizzato è il diritto di chiunque di richiedere dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni e dalle Società pubbliche ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione, nel rispetto dei limiti derivanti dalla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti secondo l'attuale ordinamento (art. 5, comma 2, d.lgs. 33/2013). Il diritto recede di fronte ad interessi pubblici e privati tassativamente previsti e considerati prioritari e fondamentali dalla legge. In tali casi si deve negare l'accesso ovvero, qualora sia sufficiente alla prevista tutela dei confliggenti interessi, differirlo nel tempo ovvero, ancora, consentirlo secondo particolari limiti/condizioni/modalità.

La richiesta di accesso civico, sia semplice sia generalizzato può essere presentata da chiunque, non deve essere motivata, è gratuita e deve essere indirizzata al RPCT, che ha l'obbligo di provvedere entro 30 giorni.

La Società sta attualmente provvedendo all'implementazione di specifici canali per presentare le richieste di accesso civico. In particolare, attualmente le richieste possono essere presentate:

- tramite posta elettronica all'indirizzo di posta istituzionale: info@nordmilanoambiente.eu
- tramite posta elettronica certificata (PEC) all'indirizzo PEC di NMA: nordmilanoambiente@pec.it
- tramite posta ordinaria all'indirizzo di NMA: Via Modigliani n. 5

È opportuno sottolineare che, ove il RPCT riceva una richiesta d'accesso civico fondata, deve rilevare una mancanza, pertanto deve provvedere all'obbligo di pubblicazione.

Secondo quanto previsto dalla deliberazione ANAC n. 1309/2016 e dalla circolare del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione – dipartimento della Funzione pubblica n. 2/2017, la Società istituisce il “Registro degli accessi” che raccoglie le informazioni relative alle richieste di accesso civico semplice e accesso civico generalizzato.

Il registro degli accessi è organizzato in elenco tabellare con l'indicazione per ciascuna richiesta ricevuta dei seguenti dati: data di presentazione della richiesta di accesso; oggetto della richiesta; presenza di controinteressati; esito (accoglimento, differimento, non accoglimento totale o parziale); data del provvedimento/riscontro al richiedente e sintesi della motivazione; con riguardo all'eventuale domanda di riesame al RPCT: data di presentazione, esito, data del provvedimento e sintesi della motivazione.

Il Registro degli accessi è curato dal RPCT – il cui modello è riportato in calce al presente Modello – ed è aggiornato con cadenza semestrale e pubblicato nell'apposita sezione del sito istituzionale.

18. ALLEGATI

I seguenti documenti sono da considerarsi parti integranti e sostanziali delle presenti Misure Integrative:

- Modelli per Dichiarazione sull'insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità
- Modello per Registro degli accessi (accesso civico semplice e generalizzato).

Modelli per Dichiarazione sull'insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità

DICHIARAZIONE SULL'ASSENZA DI CAUSE DI INCONFERIBILITÀ

(art. 20, comma 1, D. Lgs. n. 39/2013)

[da far compilare e sottoscrivere all'atto di conferimento di incarichi direttivi, di vertice e dirigenziali]

Il/La sottoscritto/a _____
(nome e cognome) nato/a _____ il ____/____/____, in qualità di _____
_____ (indicare l'incarico) conferito con _____
_____ (indicare estremi dell'atto)

CONSAPEVOLE

- delle sanzioni penali previste dall'ordinamento in caso di dichiarazioni false ai sensi degli artt. 75 e 76 del D.P.R. n. 445/2000;
- che ai sensi dell'art. 20, c. 5 del d.lgs. n. 39/2000 ogni dichiarazione mendace, accertata dalla Società, comporta l'inconferibilità di qualsivoglia incarico di cui al medesimo decreto per un periodo di 5 anni, ferma restando ogni altra incompatibilità;
- della nullità dell'atto di conferimento dell'incarico adottato e del relativo contratto lesivi delle disposizioni del d.lgs. 39/2013, ai sensi dell'art. 17 del d.lgs. 39/2013;
- che lo svolgimento dell'incarico in una delle situazioni di incompatibilità di cui al D.lgs. 39/2013 comporta la decadenza dall'incarico stesso decorso il termine di 15 giorni dalla contestazione all'interessato da parte del Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, ai sensi dell'art. 19 del d.lgs. 39/2013;
- che la presente dichiarazione sarà pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale della Società Nord Milano Ambiente S.p.A.

DICHIARA

di non trovarsi in alcuna delle cause di inconferibilità di cui al D. Lgs. 39/2013.

Il sottoscritto afferma che la dichiarazione corrisponde al vero.

Il sottoscritto s'impegna a comunicare tempestivamente ogni variazione della situazione sopra dichiarata e a presentare annualmente la medesima dichiarazione.

(luogo, data)

(firma per esteso)

DICHIARAZIONE SULL'INSUSSISTENZA DI CAUSE DI INCOMPATIBILITÀ

(art. 20, comma 2, D. Lgs. n. 39/2013)

[da far compilare annualmente a soggetti con incarichi direttivi, di vertice e dirigenziali]

Il/La sottoscritto/a _____
(nome e cognome) nato/a _____ il ____/____/____, in qualità di _____
_____ (indicare l'incarico)
conferito con _____ (indicare estremi dell'atto) del

CONSAPEVOLE

delle sanzioni prescritte dagli articoli 75 e 76 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 e successive modificazioni, nel caso di dichiarazioni mendaci e falsità in atti nonché delle sanzioni di cui all'art. 20, comma 5, del d.lgs. n. 39/2013, sotto la propria personale responsabilità

DICHIARA

di non trovarsi in alcuna delle situazioni di incompatibilità stabilite dal decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 (*Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190*), ed in particolare, di non trovarsi in alcuna delle seguenti circostanze di cui al D. Lgs. 39/2013:

- di incompatibilità con l'assunzione e il mantenimento, nel corso dell'incarico, di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dall'amministrazione o ente pubblico che conferisce l'incarico ovvero con con lo svolgimento in proprio, da parte del soggetto incaricato, di un'attività professionale, se questa è regolata, finanziata o comunque retribuita dall'amministrazione o ente che conferisce l'incarico (art. 9);
- di incompatibilità con cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali (art. 11);
- di incompatibilità con cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali e locali (art. 13).

Dichiara altresì di essere informato che la presente dichiarazione sarà pubblicata sul portale istituzionale di Nord Milano Ambiente S.p.A. e che sulla dichiarazione stessa saranno effettuati controlli a campione ai sensi dell'art. 71 del D.P.R. 445/2000;

Dichiara, inoltre, di impegnarsi a comunicare tempestivamente l'insorgere, nel corso del rapporto,

di una causa di inconferibilità o incompatibilità di cui al D. Lgs. n. 39/2013.

(luogo, data)

(firma per esteso)

Modello per Registro degli accessi (accesso civico semplice e generalizzato)

DATA RICHIESTA	TIPO DI RICHIESTA	OGGETTO	ESITO	DATA ESITO

Il Registro degli accessi è pubblicato sul sito istituzionale di Nord Milano Ambiente S.p.A., all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente".

Il Registro degli accessi è istituito e pubblicato a cura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, in conformità delle Linee Guida ANAC approvate con Deliberazioni nn. 1309 e 1310/2016 che ne raccomandano la tenuta e la pubblicazione al fine, da un lato, di consentire il monitoraggio sull'attuazione dell'accesso generalizzato da parte di ANAC e, dall'altro, di favorire un confronto costruttivo tra Pubbliche Amministrazioni chiamate ad applicarlo.

Si tratta di una raccolta delle richieste di accesso presentate a Nord Milano Ambiente S.p.A. nelle sue diverse forme dell'accesso civico semplice e dell'accesso civico generalizzato.

Il Registro è organizzato in un elenco con l'indicazione, per ciascuna richiesta:

- della data della richiesta
- del tipo di richiesta (accesso civico semplice ex art. 5, comma 1, ovvero generalizzato ex art. 5, comma 2 D. Lgs. 33/2013)
- dell'oggetto (e/o settore in cui ricade la richiesta)
- dell'esito (accoglimento o diniego) e
- della data della decisione (comunicata al richiedente).

Ai fini della pubblicazione, l'elenco è aggiornato con cadenza almeno semestrale.