



PARTE GENERALE MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI SIMAM SPA

ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001

INDICE

DEFINIZIONI, ABBREVIAZIONI ED ACRONIMI	5
1. PREMESSA	7
2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	7
2.1. La Responsabilità Amministrativa degli Enti.....	7
2.1.1. I Presupposti della Responsabilità Amministrativa degli Enti.....	7
2.2. I “Reati presupposto” ex d.lgs. 231/01	9
2.3. Ambito territoriale di applicazione del Decreto	10
2.4. Le Sanzioni applicabili.....	10
2.4.1. Le Sanzioni pecuniarie.....	10
2.4.2. Le Sanzioni interdittive	11
2.4.3. La Confisca	12
2.4.4. La Pubblicazione della sentenza	12
2.5. I Delitti tentati.....	12
2.6. Responsabilità patrimoniale e vicende modificate dell’Ente	12
2.7. L’adozione del Modello di Organizzazione e di Gestione quale strumento di prevenzione ed esimente della responsabilità in capo all’Ente	13
2.8. I destinatari del Modello	14
3. ACEA.....	16
3.1. Il Gruppo Acea	16
4. SIMAM.....	18
4.1. Il Modello di Governance	18
4.2. Il Sistema dei poteri	20
5. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	22
6. IL SISTEMA NORMATIVO E ORGANIZZATIVO	26
6.1. L’AMBIENTE INTERNO DI CONTROLLO	26
6.2. IL SISTEMA ORGANIZZATIVO E NORMATIVO	26
7. IL MODELLO DI SIMAM	28
7.1. Natura e Fonti del Modello: Linee guida delle associazioni di categoria.....	28
7.2. Obiettivi del Modello.....	29
7.3. La Struttura e la Costruzione del Modello	30

7.4.	Principi generali del Modello.....	31
7.5.	Adozione, modifiche e aggiornamento del Modello.....	31
7.6.	Il Codice Etico	32
7.7.	Gestione dei flussi finanziari.....	34
8.	FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO DI SIMAM.....	35
8.1.	Comunicazione e Formazione sul Modello.....	35
8.2.	Modello e Società del Gruppo.....	35
8.2.1.	La Responsabilità 231 nel contesto dei gruppi societari.....	35
8.2.2.	Le Società del Gruppo Acea	37
9.	PRESTAZIONE DI SERVIZI INFRAGRUPPO	38
10.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	39
10.1.	Generalità e Composizione dell'Organismo di Vigilanza	39
10.2.	Requisiti di eleggibilità dell'Organismo di Vigilanza, dei suoi componenti e cause di incompatibilità	39
10.3.	Nomina e compenso	40
10.4.	Durata dell'incarico e cause di cessazione	40
10.5.	Le risorse a disposizione dell'Organismo di Vigilanza	41
10.6.	I Collaboratori dell'OdV (interni ed esterni).....	41
10.7.	Poteri e Compiti dell'Organismo di Vigilanza.....	41
10.8.	Raccolta e Conservazioni delle Informazioni	42
10.9.	Informative dell'Organismo di Vigilanza.....	43
10.9.1.	Flussi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	43
10.9.2.	Informative dall'Organismo di Vigilanza	43
10.10.	La segnalazione di potenziali violazioni del Modello	44
11.	IL SISTEMA SANZIONATORIO	46
11.1.	Specificità di illeciti	46
11.2.	Le sanzioni per i dipendenti	49
11.3.	Le sanzioni per i dirigenti	50
11.4.	Le sanzioni per gli Amministratori e i Sindaci	51
11.5.	Le sanzioni per l'Organismo di Vigilanza	51
11.6.	Le sanzioni per i terzi in rapporto contrattuale con la Società	51

11.7. Procedimento sanzionatorio.....	52
--	-----------

DEFINIZIONI, ABBREVIAZIONI ED ACRONIMI

- **SIMAM/Società:** Simam S.p.A.
- **ANAC:** Autorità Nazionale Anticorruzione.
- **ASSEMBLEA:** Assemblea degli azionisti (o anche “dei soci”) è l’organo attraverso cui i soci possono partecipare e votare con le modalità e sugli argomenti ad essi riservati dalla legge e dallo Statuto sociale. L’Assemblea degli azionisti si riunisce in forma ordinaria e straordinaria.
- **CODICE ETICO:** Codice Etico pro tempore vigente del Gruppo Acea approvato dal Consiglio di Amministrazione di Acea S.p.A.
- **DECRETO/DECRETO 231/D.Lgs. 231/01:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231¹.
- **DESTINATARI:** coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società; i lavoratori subordinati della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, ancorché distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività; chi, pur non appartenendo alla Società, operi, a qualsiasi titolo, nell'interesse della medesima; i collaboratori e controparti contrattuali in generale.
- **DIPENDENTI:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società nonché i lavoratori in distacco o in forza di contratti di lavoro parasubordinato.
- **GRUPPO ACEA:** Gruppo societario formato da Acea SpA, nel suo ruolo di *holding*, nonché dalle Società controllate e partecipate.
- **LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA:** Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231(jugno 2021) adottate da Confindustria.
- **MODELLO/MOGC:** il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, comprensivo della sua parte generale e parte speciale, ex d.lgs. 231/01.
- **ORGANISMO/OdV:** l’Organismo di Vigilanza previsto dal d.lgs. 231/01.
- **PUBBLICA AMMINISTRAZIONE/PA:** qualsiasi persona giuridica che abbia in cura interessi pubblici e che svolga attività legislativa, giurisdizionale o amministrativa in forza di norme di diritto pubblico e di atti autorizzativi. A titolo esemplificativo e non esaustivo, si possono indicare quali soggetti Pubblici, anche con particolare riferimento all’art. I, comma 2 del D.Lgs. 165/01, i seguenti Enti o categorie di Enti: Enti ed Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo²; tutti i soggetti pubblici non economici nazionali, regionali e locali³; Autorità giudiziarie; Autorità di Pubblica Sicurezza; Ministeri. Rientrano nel perimetro di tale definizione anche le persone fisiche che si configurano come rappresentanti della Pubblica Amministrazione nell’ambito dell’esercizio delle proprie attività, quali: Pubblici Ufficiali; Incaricati di Pubblico Servizio; Esponenti della Pubblica Amministrazione; Funzionari della Pubblica Amministrazione.
- **REATI PRESUPPOSTO:** si intendono i reati presupposto previsti agli artt. 24-25 del D.lgs. 231/01, ovvero gli illeciti che costituiscono, a loro volta, la condizione per la commissione di altri reati. In altre parole, si tratta dell’antecedente alla commissione di un altro reato.

¹ E successive integrazioni e modificazioni: tale precisazione vale per qualsivoglia legge, regolamento o complesso normativo richiamato nel Modello.

² Quali: Autorità Amministrative Indipendenti; CONSOB; Agenzia delle Entrate e Riscossione; Autorità d’Ambito degli ATO; Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni; Regioni; Province; Comuni.

³ Quali: INPS; INAIL; INPDAP; ASL; Ispettorato Nazionale del Lavoro; Vigili del Fuoco.

- **SISTEMA DI CONTROLLO (SCI/SCIGR):** Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi adottato dal Gruppo Acea.
- **SOGGETTI APICALI:** ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto, persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente.
- **SOGGETTI SOTTOPOSTI:** ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto "persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (ovvero Soggetti Apicali).
- **T.U.F.:** il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza).

I. PREMESSA

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, in attuazione dell'art. 11 della Legge 300/2000, ha introdotto nell'ordinamento giuridico la "disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

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 di mercato assunta e della propria immagine, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto opportuno adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del sopracitato Decreto (di seguito anche "Modello") con il quale definire un sistema strutturato di regole e di controlli ai quali attenersi per perseguire lo scopo sociale in piena conformità alle vigenti disposizioni di legge.

2. Il Decreto Legislativo N. 231/2001

2.1. La Responsabilità Amministrativa degli Enti

Il Legislatore italiano, in esecuzione della delega di cui alla Legge 29 settembre 2000, n. 300, ha emanato in data 8 giugno 2001 il Decreto Legislativo 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

Con tale introduzione, l'ordinamento giuridico italiano ha riconosciuto una responsabilità amministrativa della persona giuridica che si aggiunge a quella – penale – della persona fisica che ha materialmente commesso il reato, entrambe oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al giudice penale.

Il Decreto prevede, infatti, una responsabilità c.d. "amministrativa" propria degli enti a seguito della commissione di determinati reati (c.d. "reati presupposto") posti in essere nel loro interesse o vantaggio da soggetti apicali, dipendenti o anche solo in rapporto funzionale con l'Ente stesso.

Inoltre, il Decreto prevede l'esclusione della responsabilità a carico dell'Ente laddove l'organo dirigente provi, tra le altre cose, di avere adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, anche "Modello", ovvero "MOGC") idoneo a prevenire i reati della specie/tipologia di quello verificatosi.

Pertanto, il Consiglio di Amministrazione di Simam S.p.A. (di seguito anche "Simam" ovvero la "Società") ha approvato, con deliberazione del 06 dicembre 2012, il Modello della Società ed ha istituito il relativo Organismo di Vigilanza (di seguito, anche "Organismo" o "OdV"), al fine di indirizzare i Destinatari del Modello nell'espletamento delle proprie attività.

Successivamente, il Modello ha subito le debite modifiche ed aggiornamenti, da ultimo con la presente versione approvata il 19/02/2025.

2.1.1. I Presupposti della Responsabilità Amministrativa degli Enti

Il D.Lgs. 231/01, all'articolo 1, comma 2, ha circoscritto l'ambito dei soggetti destinatari della normativa agli "enti forniti di personalità giuridica, le Società fornite di personalità giuridica e le Società e le associazioni anche prive di personalità giuridica" (di seguito, in breve, "enti"⁴).

In accordo a quanto disposto dal Decreto, gli enti rispondono laddove:

⁴ Gli enti che rientrano nel perimetro oggetto del Decreto Legislativo 231/2001 sono: le persone giuridiche e le Società; le associazioni e enti privi di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Di fatto risultano quindi esclusi dall'applicabilità del suddetto Decreto: lo Stato; gli enti pubblici territoriali; gli enti pubblici che esercitano pubblici poteri; gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

In virtù dell'interpretazione giurisprudenziale, risultano Destinatari del Decreto anche le Società di diritto privato che esercitino un pubblico servizio, nonché le Società controllate da Pubbliche Amministrazioni.

- sia stato commesso uno dei reati previsti dal Decreto (“reati presupposto”);
- il reato sia stato commesso nel loro interesse o vantaggio;
- il reato sia stato commesso da un soggetto apicale o da persone sottoposte alla sua direzione o vigilanza.

Sul significato dei termini “interesse” e “vantaggio”, la Relazione governativa che accompagna il Decreto attribuisce al primo una valenza “soggettiva”, riferita cioè alla volontà dell’autore materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell’Ente), mentre al secondo una valenza di tipo “oggettivo”, riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta (il riferimento è ai casi in cui l’autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell’Ente, realizzi comunque un vantaggio in suo favore).

Sempre la Relazione, infine, suggerisce che l’indagine sulla sussistenza del primo requisito (l’interesse) richiede una verifica *ex ante*; viceversa, quella sul vantaggio, il quale può essere tratto dall’Ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica *ex post*, dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa.

Per quanto concerne la natura di entrambi i requisiti, non è necessario che l’interesse o il vantaggio abbiano un contenuto economico.

Il comma 2 dell’articolo 5 del d.lgs. 231/01, inoltre, delimita la responsabilità dell’Ente escludendo i casi nei quali il reato, pur rivelatosi vantaggioso per lo stesso, venga commesso dal soggetto perseguiendo esclusivamente il proprio interesse o quello di soggetti terzi.

La sopra citata norma va letta in combinazione con quella dell’articolo 12, primo comma, lettera a), ove si stabilisce un’attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui “*l’autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l’Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo*”. Se, quindi, il soggetto ha agito perseguiendo sia l’interesse proprio che quello dell’Ente, quest’ultimo sarà passibile di sanzione.

Ove risulti prevalente l’interesse dell’agente rispetto a quello dell’Ente, sarà possibile un’attenuazione della sanzione stessa a condizione, però, che l’Ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell’illecito.

Infine, nel caso in cui si accerti che il soggetto abbia perseguito esclusivamente un interesse personale o di terzi, l’Ente sarà totalmente esonerato da responsabilità a prescindere dal vantaggio eventualmente acquisito.

La finalità che il Legislatore ha voluto perseguiro attraverso l’introduzione della responsabilità degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato è quella di coinvolgere il patrimonio dell’Ente e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, nella punizione di alcuni illeciti realizzati da amministratori e/o dipendenti nell’interesse o a vantaggio dell’Ente di appartenenza, in modo tale da richiamare i soggetti interessati ad un maggiore controllo della regolarità e della legalità dell’operato di business, anche in funzione preventiva.

Quanto ai criteri di imputazione soggettiva, l’elemento caratterizzante detta forma di responsabilità è costituito dalla previsione della c.d. “*colpa di organizzazione*”, che rende possibile l’imputazione all’Ente dei reati commessi dalle persone fisiche operanti all’interno dello stesso e, comunque, nel suo interesse o a suo vantaggio.

La rimproverabilità per il fatto commesso si articolerà differentemente a seconda che questo sia ascrivibile al soggetto in posizione apicale o al sottoposto, come dettagliatamente specificato nel prosieguo.

Difatti, ex articolo 5 del Decreto, presupposto per la determinazione della responsabilità dell'Ente è che il reato sia commesso da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente (c.d. "soggetti in posizione apicale" o "soggetti apicali")⁵;
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente (c.d. "soggetti in posizione subordinata" o "soggetti sottoposti")⁶.

La responsabilità dell'Ente, in ogni caso, sussiste anche se l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile o, ancora, se il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia (articolo 8 D.Lgs. 231/01).

2.2. I “Reati presupposto” ex d.lgs. 231/01⁷

Di seguito, si riporta un'elenco delle “famiglie di reato” di cui al Decreto, individuate per categoria di illecito amministrativo di appartenenza:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24⁸ e 25⁹);
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis);
3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter);
4. Delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis);
5. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.I);
6. Reati societari¹⁰ (art. 25 ter);
7. Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali (art. 25 quater);
8. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.I);
9. Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinques);
10. Reati di abuso di mercato (art. 25 sexies);
11. Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies);
12. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies);
13. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25 octies. I);
14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore¹¹ (art. 25 novies);

⁵ A norma dell'art. 5 del d.lgs. 231/01, soggetti in posizione apicale sono i titolari, anche in via di fatto, di funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione dell'ente o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale. Destinatari della norma saranno quindi gli amministratori, i legali rappresentanti a qualunque titolo, i direttori generali ed i direttori di divisioni munite di autonomia finanziaria.

⁶ A questo proposito, è opportuno rilevare che potrebbero essere ricompresi nella nozione di Soggetti Sottoposti anche quei prestatori di lavoro che, pur non essendo “dipendenti” dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistente un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: quali ad esempio, i cc.dd. parasubordinati in genere, fornitori, consulenti, collaboratori.

⁷ Aggiornato a novembre 2024 (ultimo provvedimento considerato nel perimetro di analisi: D.L. n.145 dell'11 Ottobre 2024).

⁸ Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture.

⁹ Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio.

¹⁰ Ivi incluso il reato di “False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare” introdotto nell'ordinamento dall'art. 54 del D.Lgs. 19/2023 (ed integrato quale reato presupposto 231 dall'art. 55 del sopracitato Decreto).

¹¹ Ivi inclusa la nuova condotta penalmente rilevante, introdotta dalla Legge 93/2023 (“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della diffusione illecita di contenuti tutelati dal diritto d'autore mediante le reti di comunicazione elettronica”), alla lett. h-bis dell'art. 171 ter L. n. 633/1941 (richiamato dall'art. 25-novies del D.Lgs. n. 231/2001). Ai sensi della predetta disposizione, è attualmente punito chiunque “abusivamente, anche con le modalità indicate al comma I dell'articolo 85-bis del testo unico delle leggi di pubblica sicurezza, di cui al regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, esegue la fissazione su supporto digitale, audio, video o audiovideo, in tutto o in parte, di un'opera cinematografica, audiovisiva o editoriale ovvero effettua la riproduzione, l'esecuzione o la comunicazione al pubblico della fissazione abusivamente eseguita”.

15. Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies*);
16. Reati ambientali (art. 25 *undecies*);
17. Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*);
18. Delitti di razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*);
19. Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies*);
20. Reati tributari (art. 25 *quinquiesdecies*);
21. Reati di contrabbando (art. 25 *sexiesdecies*);
22. Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies*);
23. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali paesaggistici (art. 25 *duodecimies*);
24. Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10)¹².

2.3. Ambito territoriale di applicazione del Decreto

Con riferimento al “perimetro” di applicabilità della responsabilità amministrativa degli enti, coerentemente con le disposizioni di cui al codice penale, attraverso l'articolo 4, il d.lgs. 231/01 prevede che l'Ente possa essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione alla commissione all'estero di reati rilevanti ai fini del Decreto medesimo, qualora:

- esso abbia la sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- nei confronti dell'Ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia e detta richiesta sia formulata anche nei confronti dell'Ente stesso.

2.4. Le Sanzioni applicabili

Il D.Lgs. 231/01 prevede che, a carico degli Enti destinatari (a seguito della commissione o tentata commissione dei reati presupposto), siano applicabili le seguenti categorie di sanzione (artt. 9 e ss.):

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

2.4.1. Le Sanzioni pecuniarie

Le sanzioni amministrative pecuniarie, disciplinate dall'articolo 10 e seguenti del Decreto, sono sempre applicabili in caso di condanna dell'Ente.

Le suddette sono applicate secondo un criterio basato su “quote” il cui numero, non inferiore a cento e non superiore a mille, deve essere determinato dal Giudice, a valle di apposita valutazione che tenga in conto (i) la gravità del fatto, (ii) il grado di responsabilità dell'Ente, nonché (iii) l'attività svolta

¹² Si citano inoltre gli illeciti ex art. 12, L. n. 9/2013, di applicazione peculiare, dal momento che costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva.

dall'Ente per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Con riferimento, invece, all'importo delle singole quote, compreso tra un minimo di € 258,23 ed un massimo di € 1.549,37, questo deriva da una seconda valutazione basata sulle condizioni economico-patrimoniali dell'Ente.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle suddette sanzioni quando “*l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo*”, nonché qualora “*il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità*”.

2.4.2. Le Sanzioni interdittive

Il Decreto prevede, ex articolo 9, le seguenti tipologie di sanzioni interdittive:

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

Le suddette sanzioni risultano irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e, in ogni caso, laddove ricorra almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13 del Decreto e specificamente:

- i) l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- ii) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni, ovvero superiore nei casi indicati dall'articolo 25, comma 5, così come modificato dalla L. 9 gennaio 2019, n. 3¹³.

È rimandata al giudice la scelta della misura da applicare e la sua durata, sulla base dei criteri in precedenza indicati.

In ogni caso, come per le sanzioni pecuniarie, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive nei casi in cui “*l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo*”, nonché qualora “*il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità*”.

¹³ La Legge 9 gennaio 2019, n. 3, “*Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici*” ha:

- sostituito l'art. 25, comma 5, nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 2 e 3 (ovvero artt. 319, 319 ter, comma 1, 321, 322, commi 2 e 4, nonché 317, 319, 319 bis, 319 ter, comma 2, 319 quater e 321), inasprendo l'interdizione per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni se il reato è stato commesso da un soggetto in posizione apicale, nonché per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da un soggetto sottoposto alla direzione o vigilanza dei soggetti summenzionati;
- inserito l'art. 25, comma 5 bis, stabilendo che l'interdizione abbia durata non inferiore a tre mesi e non superiore a quattro anni, se prima della sentenza di primo grado, l'ente si sia efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili, ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite ed abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il Legislatore ha, inoltre, precisato che l'interdizione dell'attività di cui al precedente punto a) ha natura residuale, applicandosi soltanto nei casi in cui l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata.

Le stesse possono essere applicate all'Ente sia all'esito del giudizio e, quindi, accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, laddove:

- siano presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergano fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa tipologia di quello per cui si procede;
- l'Ente abbia tratto un profitto di rilevante entità.

2.4.3. La Confisca

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca (articolo 19 del Decreto) – anche per equivalente – del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

La confisca può, inoltre, avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato qualora non fosse possibile eseguire la stessa con riguardo all'esplicito profitto del reato.

2.4.4. La Pubblicazione della sentenza

Qualora sia applicata all'Ente una sanzione interdittiva, può essere disposta dal giudice – a spese dell'Ente medesimo – la pubblicazione della sentenza di condanna (articolo 18 del Decreto) in una o più testate giornistiche, per estratto o per intero, unitamente all'affissione nel Comune dove l'Ente ha la sede principale.

2.5. I Delitti tentati

L'articolo 26 del Decreto prevede che nelle ipotesi di commissione, nelle forme di tentativo, dei delitti indicati al paragrafo 1.2.I del presente documento, le sanzioni pecuniarie ed interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

Tuttavia, non risulta essere attribuita alcuna sanzione nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

In tal senso, la suddetta esclusione è giustificata in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per conto.

2.6. Responsabilità patrimoniale e vicende modificate dell'Ente

Con l'introduzione del d.lgs. 231/01, il Legislatore ha disciplinato il regime della responsabilità patrimoniale dell'Ente. Difatti, in accordo a quanto disposto dall'articolo 27 del Decreto, *“dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde soltanto l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune”*.

Inoltre, “i crediti dello Stato derivanti degli illeciti amministrativi dell’Ente relativi a reati hanno privilegio secondo le disposizioni del codice di procedura penale sui crediti dipendenti da reato. A tale fine, la sanzione pecuniaria si intende equiparata alla pena pecuniaria”.

In dettaglio, gli articoli 27 e seguenti del Decreto disciplinano il regime di responsabilità patrimoniale dell’Ente con specifico riferimento alle c.d. “vicende modificate” dello stesso, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d’azienda.

In particolare, in caso di trasformazione, l’Ente “trasformato” rimane responsabile anche per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

Con riferimento alla fusione, anche per incorporazione, l’Ente risultante dalla fusione risponde anche dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione stessa.

Nel caso di scissione parziale la Società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione diventano solidalmente responsabili.

Per quanto concerne, invece, la cessione di azienda, il cessionario è solidalmente responsabile con il cedente per le sanzioni pecuniarie irrogate in relazione ai reati commessi nell’ambito dell’azienda ceduta, nel limite del valore trasferito e delle sanzioni risultanti dai libri contabili obbligatori ovvero delle sanzioni dovute ad illeciti dei quali il cessionario era comunque a conoscenza. È comunque fatto salvo il beneficio della preventiva escusione dell’Ente cedente.

2.7. L’adozione del Modello di Organizzazione e di Gestione quale strumento di prevenzione ed esimente della responsabilità in capo all’Ente

Il Decreto prevede forme di esonero della responsabilità amministrativa dell’Ente in virtù della sussistenza di determinate circostanze.

Tale esimente opera diversamente a seconda che i reati siano commessi da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti alla direzione di questi ultimi¹⁴.

In maggior dettaglio, l’articolo 6 del Decreto prevede che, in caso di commissione di reato da parte di un Soggetto Apicale, l’Ente non risponda se prova che:

- il proprio organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la realizzazione dei reati della specie di quello verificatosi¹⁵;
- è stato affidato ad un organismo interno all’Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (di seguito, anche “**Organismo di Vigilanza**” ovvero “**OdV**”) il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello, nonché sul relativo aggiornamento;
- non vi è stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell’OdV¹⁶;

¹⁴ Gli effetti positivi dell’adozione del Modello non sono limitati all’esclusione della responsabilità dell’ente in caso di una loro attuazione in via preventiva rispetto alla commissione del reato da parte di propri rappresentanti, dirigenti o dipendenti. Infatti, se adottato prima dell’apertura del dibattimento di primo grado, esso può concorrere ad evitare all’ente le più gravi sanzioni interdittive (art. 17 lett. b) – e di riflesso impedire la pubblicazione della sentenza di condanna – ed inoltre possono determinare una sensibile riduzione delle pene pecuniarie (art. 12). Anche la semplice dichiarazione di voler attuare tale Modello, unitamente alla sussistenza di altre condizioni, può implicare la sospensione delle misure cautelari interdittive eventualmente adottate in corso di causa (art. 49), nonché la revoca delle stesse in caso di effettiva attuazione di detti modelli, sempre in presenza delle altre condizioni necessarie (artt. 49 e 50).

¹⁵ Si tratta di un’esimente da responsabilità, in quanto serve ad escludere la colpa di organizzazione (cioè l’elemento soggettivo necessario ai fini dell’esistenza del reato) dell’ente in relazione alla commissione del reato.

¹⁶ Infatti, solo l’elusione o l’insufficiente controllo da parte dell’apposito organismo possono concorrere a determinare, pur in presenza di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo astrattamente idoneo ed efficace, la commissione dei reati-presupposto indicati dal d.lgs. 231/01.

- nella commissione del reato, il Modello è stato eluso in maniera fraudolenta.

Al fine della prevenzione della commissione dei reati, il Decreto prevede, all'articolo 6, comma 2, che il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze e requisiti:

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

Allo stesso modo, nel caso di reati commessi da Soggetti Sottoposti, la responsabilità dell'Ente può derivare dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tale inosservanza è esclusa se l'Ente dimostrò di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dell'illecito, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Elemento di rilevante importanza e di ulteriore differenziazione nel caso di reati posti in essere da parte di soggetti apicali ovvero sottoposti è rivestito dal profilo processuale relativo all'onere della prova.

Specificamente, nel caso di un eventuale procedimento volto ad accertare la responsabilità amministrativa dell'Ente a seguito della commissione di reato da parte di un Soggetto Apicale, spetta all'Ente medesimo provare di avere soddisfatto i requisiti richiesti dall'articolo 6, comma 1 del Decreto; viceversa, nel caso in cui l'illecito derivi da una condotta di un Soggetto Sottoposto, l'adozione del Modello costituisce una presunzione a favore dell'Ente e comporta, quindi, l'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa, chiamata a dimostrare la mancata adozione ed efficace attuazione dello stesso.

2.8. I destinatari del Modello

I destinatari del Modello sono:

- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società;
- i lavoratori subordinati della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, ancorché distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività;
- chi, pur non appartenendo alla Società, operi, a qualsiasi titolo, nell'interesse della medesima;
- i collaboratori e controparti contrattuali in generale.

Il Modello e il relativo Codice Etico costituiscono riferimenti indispensabili per tutti coloro che contribuiscono allo sviluppo delle varie attività, in qualità di fornitori di materiali, servizi e lavori, consulenti, partners nelle associazioni temporanee o Società con cui SIMAM opera.

Nei contratti, patti fra soci o partners, dovrà essere inserita esplicitamente l'accettazione delle regole e dei comportamenti previsti in tali documenti, ovvero l'indicazione da parte del contraente dell'adozione di un proprio Modello ex d.lgs. 231/01.

La Società diffonde il Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

I destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

La Società riprova e sanziona qualsiasi comportamento in violazione, oltre che della vigente normativa, delle previsioni del Modello e del Codice Etico.

La Società non inizierà alcun rapporto d'affari con i soggetti terzi che non intendono aderire ai principi enunciati dal presente Modello e dal d.lgs. 231/01, né proseguirà tali rapporti con chi violi detti principi.

3. ACEA

3.1. Il Gruppo Acea

Acea S.p.A., holding del Gruppo Acea (di seguito, anche “**Gruppo**”) è una delle principali *multiutility* italiane. Quotata in Borsa dal 1999, è attiva nella gestione e nello sviluppo di reti e servizi nei business dell’acqua, dell’energia, dell’ambiente e, a partire dal 2019, anche del gas.

È il primo operatore nazionale nel settore idrico e tra i principali player italiani nella distribuzione e vendita di elettricità, nonché nel settore ambientale.

Acea ha adottato un modello operativo basato su un assetto organizzativo che trova fondamento nel Piano Strategico Industriale fondato sul rafforzamento del ruolo di governo, indirizzo e controllo della *Holding* che si realizza, oltre che sull’attuale *portfolio* di business con una focalizzazione sulle aree di maggior creazione di valore, anche sullo sviluppo strategico del Gruppo in nuovi business e territori.

In particolare, mediante le proprie Società operative, coordinate¹⁷ dalle BU, il Gruppo Acea è operativo nella filiera energetica (dalla generazione, sempre più da fonti rinnovabili, alla distribuzione, dalla vendita di energia elettrica e di gas alla gestione dell’illuminazione pubblica, ai servizi a valore aggiunto in ottica smart city), nel servizio idrico integrato (dalla captazione e distribuzione fino alla raccolta e depurazione) e nei servizi ambientali (trattamento e gestione economica dei rifiuti) in una prospettiva di economia circolare, concependo il proprio ruolo e svolgendo le attività di business guidato dai principi dello sviluppo sostenibile, ovvero mettendo in atto una gestione aziendale orientata alla tutela ambientale, alla mitigazione delle esternalità negative, alla promozione dello sviluppo sociale delle comunità servite e all’attenzione verso tutti gli stakeholder.

Lo sviluppo commerciale del business di Acea, si estende anche all'estero, mediante progetti di sviluppo e/o gestione di attività idriche in differenti aree geografiche di interesse: Americhe, Sud America, EMEA e Asia. Nello specifico il Gruppo Acea gestisce le attività idriche in America Latina ed ha come obiettivo quello di cogliere opportunità di sviluppo verso altri business riconducibili a quelli già presidiati in Italia. È presente, in particolare, in Honduras, Repubblica Dominicana, Colombia e Perù. Le attività estere afferenti all'idrico sono coordinate dalla Business Unit Acqua¹⁸.

Per ulteriori dettagli e aggiornamenti si rimanda alla “*Relazione sul Governo Societario e sugli assetti proprietari*” e alla “*Dichiarazione consolidata non finanziaria, ai sensi del D.Lgs. n. 254 del 2016*” pubblicate annualmente sul sito internet corporate.

La Società, nella propria funzione di *holding* industriale, definisce gli obiettivi strategici a livello di Gruppo e di Società controllate e ne coordina l’attività. Nello specifico, Acea ha adottato il **Regolamento di Direzione e Coordinamento del Gruppo** allo scopo di definire le regole organizzative e di condotta del Gruppo, necessarie al fine di:

- assicurare ed indirizzare la gestione delle Società Controllate verso comuni obiettivi di Gruppo, coerentemente con le linee guida strategiche definite dalla Capogruppo;
- conseguire un più efficace monitoraggio dei rischi per la massimizzazione del valore per gli azionisti;
- garantire l’effettiva attenzione verso gli stakeholders negli ambiti in cui Acea opera.

Essa, inoltre, svolge a favore di alcune Società del Gruppo servizi complementari ed accessori all’esercizio delle attività del Gruppo, quali servizi di natura amministrativa, finanziaria, legale e direzionale.

Lo svolgimento di tali servizi, finalizzato all’ottimizzazione delle risorse disponibili e del know-how esistente in una logica di efficienza, è regolato da specifici “*contratti di servizio*” stipulati con le singole Società del Gruppo.

¹⁷ Le Business Unit (BU) hanno la missione di assicurare, per le Società rientranti nel Business di competenza, l’indirizzo e il coordinamento economico e industriale, il presidio dei processi strategici, il monitoraggio delle performance economiche e degli obiettivi stabiliti nel piano industriale e l’individuazione di soluzioni operative per la massimizzazione delle sinergie trasversali alla BU.

¹⁸ Il coordinamento si sostanzia nei termini di cui alla nota precedente.

Tali contratti dettagliano, tra gli altri, l'oggetto della prestazione, i referenti contrattuali, le attività di *reporting* periodico, nonché le condizioni economiche del servizio, i livelli di servizio attesi e specifici impegni reciproci/“clausole etiche” (in tema 23 I, anticorruzione, antitrust, privacy, ecc.).

I servizi amministrativi offerti comprendono, ad esempio, le attività di gestione amministrativa e contabile del personale dipendente, la gestione della contabilità generale e bilancio, la gestione dei servizi di tesoreria e degli adempimenti fiscali, la gestione degli acquisti di beni/servizi e della gestione del credito.

Con riferimento ai servizi informatici, la Società prevede la gestione e la fornitura di servizi nel campo dell'elaborazione automatica dei dati, consulenze organizzative per centri elaborazione dati delle Società del Gruppo, la prestazione di ogni servizio per la soluzione di esigenze informatiche e telematiche, nonché la verifica del livello di sicurezza dei sistemi informatici.

4. SIMAM

Simam è un'azienda di servizi di ingegneria per lo sviluppo e la sostenibilità ambientale e di costruzione e gestione di impianti, che opera sul mercato dal 1994.

Nel maggio 2020 SIMAM è entrata a far parte del Gruppo Acea tramite l'acquisizione della maggioranza (70%) del capitale azionario da parte di Acea Elabori S.p.A. (Infrastructure). A far data dal 20 aprile 2023 Acea Infrastructure S.p.A. è divenuta socia unica di SIMAM S.p.A.

Simam si rivolge a grandi e medie imprese che vogliono operare responsabilmente, nel rispetto del territorio e nella tutela della salute delle persone, migliorando l'impatto dei loro processi produttivi.

La Società opera nei seguenti settori:

- Trattamento delle acque e dei rifiuti;
- Risanamento dell'ambiente;
- Servizi d'ingegneria;
- Costruzione impianti e Global service.

4.1. Il Modello di Governance

Simam ha adottato un modello di governance che fonda il sistema di governo societario su alcuni principi cardine, quali il ruolo centrale attribuito al Consiglio di Amministrazione, la corretta gestione delle situazioni di conflitto di interesse, la trasparenza nella comunicazione delle scelte di gestione dell'impresa e l'efficacia del proprio Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi (“**SCIGR**”).

La gestione della Società fa capo al Consiglio di Amministrazione (di seguito, “**CdA**”), che assume la responsabilità del governo aziendale.

Lo Statuto descrive le modalità di individuazione e nomina dei componenti del CdA, in base a quanto previsto dalla normativa applicabile.

A capo dell'organizzazione è collocato il Consiglio di Amministrazione al quale riportano le varie Unità.

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e la responsabilità nell'ambito del processo decisionale aziendale Simam ha messo a punto un organigramma nel quale è schematizzata l'intera struttura organizzativa e sono specificate:

- le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
- le linee di dipendenza gerarchica delle singole Unità aziendali;
- i soggetti che operano nelle singole aree ed il relativo ruolo organizzativo.

In aggiunta, la Società ha predisposto specifici Mansionari che definiscono, per ciascuna Direzione, le responsabilità e l'articolazione organizzativa.

Tali documenti sono oggetto di costante e puntuale aggiornamento in funzione dei cambiamenti effettivamente intervenuti nella struttura organizzativa. I documenti di sintesi indicati sono oggetto di ufficiale comunicazione a tutto il personale interessato anche attraverso la loro pubblicazione nelle cartelle di lavoro condivise.

L'organigramma della Società e i Mansionari, di volta in volta in vigore, ai quali si rimanda per maggiori dettagli, sono parte integrante del presente Modello.

Infine, secondo il modello tradizionale di governance in vigore, il Collegio Sindacale svolge attività di vigilanza.

All’Amministratore Delegato il Consiglio di Amministrazione di Simam attribuisce la gestione della Società, con facoltà di compiere atti di ordinaria e straordinaria amministrazione che ritenga opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali, nei limiti a egli imposti. Rientrano tra tali poteri, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Acquisto/Permuta/vendita di beni e servizi;
- Gestione dell’organizzazione tecnico-produttiva interna;
- Attività di cessione crediti (factoring), costituzione garanzie;
- Etc.

In materia di salute e sicurezza dei lavoratori è opportuno precisare che la Società opera in conformità a quanto indicato dalle normative vigenti in materia. In particolare mediante delibera del 02/08/2024 il CDA ha nominato il “Datore di Lavoro” attribuendo allo stesso i più ampi poteri decisionali e di firma, per l’organizzazione, la gestione, il controllo e la sorveglianza della corretta applicazione della sicurezza ed il coordinamento delle predette attività, nell’ambito dell’impresa, nonché per svolgere tutte le funzioni e per adempiere a tutti i relativi obblighi in tema di prevenzione antinfortunistica, igiene del lavoro, disciplina antinfortunistica e, in generale, in ordine a ogni aspetto riguardante la sicurezza negli ambienti di lavoro, per l’ottemperanza a tutte le norme di legge e di regolamento in vigore nelle suddette materie.

Il Datore di Lavoro ha provveduto, tra l’altro, a:

- nominare il responsabile del servizio di prevenzione e protezione RSPP;
- effettuare la valutazione dei rischi e elaborare il relativo documento secondo quanto indicato dal D.Lgs. 81/08 art. 28 e 29;
- attuare tutti gli obblighi previsti dal D.Lgs. 81/08 a carico del Datore di Lavoro.

Il Datore di Lavoro ha inoltre conferito specifiche procure ad alcuni soggetti apicali, per aumentare il sistema di controllo e di gestione dei rischi in materia.

Simam ha stabilito di adottare volontariamente, nell’ambito della propria organizzazione, un Sistema di Gestione Integrato e certificato per la Qualità, Ambiente e la Salute e Sicurezza dei lavoratori ai sensi rispettivamente delle norme internazionali ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018 per i seguenti campi di attività:

Il Sistema è certificato da RINA per:

- Progettazione, costruzione gestione impianti e global service per attività di bonifica siti contaminati, potabilizzazione acque, trattamento acque sia civili che industriali compreso settore chimico/petrolchimico;
- Progettazione, ricerca e sviluppo di impianti per la produzione di energia da fonti rinnovabili e recupero di materie secondarie da trattamento rifiuti;
- Erogazione dei servizi di smaltimento e recupero rifiuti speciali pericolosi e non;
- Intermediazione rifiuti speciali pericolosi e non;
- Costruzione attraverso le fasi di taglio piegatura e saldatura, montaggio e manutenzione di carpenterie metalliche in ambito industriale
- Progettazione ed erogazione di attività di formazione del personale.

Simam è iscritta nell’Albo delle Imprese che effettuano la Gestione dei Rifiuti per le seguenti categorie:

- Categoria I – Solo Centri di Raccolta
- Categoria 2-bis – Trasporto dei propri rifiuti, ai sensi dell’articolo 212, comma 8, del D.Lgs 152/06.
- Categoria 8 Classe C – intermediazione e commercio di rifiuti senza detenzione dei rifiuti stessi

- **Categoria 9 Classe A – Bonifica di siti**

Simam è inoltre autorizzata al trasporto dei rifiuti, generati dalle operazioni.

Simam è qualificata, da parte di CQOP (Costruttori Qualificati Opere Pubbliche), all'esecuzione di lavori pubblici per le seguenti categorie:

- OS 22 Classe V – Impianti di potabilizzazione e depurazione acque
- OG 9 Classe II – Impianti di produzione d'energia elettrica
- OG 12 Classe VII – Opere ed impianti di bonifica e protezione ambientale.

4.2. Il Sistema dei poteri

Il Sistema dei poteri rappresenta uno degli elementi fondamentali del Sistema di Controllo interno e gestione dei rischi (SCIGR). Consapevole di ciò, Simam ha adottato un sistema di attribuzione di procure e deleghe volto a garantire lo svolgimento delle attività operative societarie e fondato sul macro principio sulla base del quale possono assumere impegni verso terzi, in nome o per conto della Società unicamente, solo i soggetti muniti di poteri formalizzati. Nello specifico la società applica i seguenti principi/elementi di controllo a governo del Sistema dei poteri:

- coerenza tra poteri conferiti, processi, organizzazione, sistema normativo e competenze detenute dai soggetti cui i poteri sono attribuiti: i poteri autorizzativi e di firma devono essere coerenti con i processi, le responsabilità organizzative assegnate, le competenze detenute dal soggetto e le potenziali situazioni di attenzione rilevate/conflitti di interesse (ad esempio coerenza con il livello inquadramento / attività da svolgere / procedure aziendali / profili personali – professionali / eventuale conflitti di interesse “personal” dichiarati dal dipendente e/o funzionali / attribuzione dei soli poteri strettamente necessari per lo svolgimento delle responsabilità assegnate).
- limitazione dei poteri: il conferimento dei poteri avviene considerando aspetti quali il monitoraggio di eventuali situazioni di accentramento dei poteri su un numero esiguo di procuratori e/o la relativa dispersione; la limitazione dei poteri oggetto della procura (es. mediante previsione di soglie in caso di poteri di spesa) e/o (laddove opportuno) delle modalità di esercizio del potere (es. firma congiunta).
- segregazione delle funzioni: il conferimento deve avvenire ad un soggetto diverso da colui che esegue operativamente le attività sottese all'esercizio del potere.
- pubblicità, trasparenza e affidamento legittimo: i poteri devono essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società al fine di garantire la conoscenza ai terzi. Le delibere del Consiglio di Amministrazione, le procure, ed in generale i poteri di rappresentanza verso l'esterno, devono essere resi pubblici, nei casi previsti dalla legge, mediante deposito presso il registro delle imprese della competente Camera di Commercio. Le procure speciali per il compimento di singoli atti, qualora non depositate al registro delle imprese, devono essere esibite al terzo al compimento dello specifico atto per il quale sono conferite.
- osservanza di disposizioni di legge in materia: verifiche di conformità giuridico – legale (es. correttezza dell'inquadramento giuridico e/o finalità normativa per cui la stessa si rende necessaria), di privacy, etc.
- tracciabilità: i poteri assegnati e tutte le modifiche/integrazioni devono essere documentati e archiviati (anche nel rispetto della normativa di riferimento), in modo da garantire all'occorrenza una rapida ricostruzione ex post del processo di conferimento.

Come anticipato nel precedente paragrafo, il CdA ha nominato l'Amministratore Delegato attribuendo allo stesso una serie di poteri e l'espressa facoltà di conferire procure ai Dirigenti responsabili delle Unità/Funzioni aziendali per la gestione ordinaria delle attività delle singole

Unità/Funzioni, con l'obbligo di precisare il limite di spesa per ciascuna procura. Per ulteriori dettagli si fa espresso richiamo all'enucleazione dei poteri depositata in CCIAA.

5. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Il Modello, finalizzato alla prevenzione ovvero alla riduzione del rischio di commissione di reati e illeciti amministrativi teoricamente realizzabili nell'ambito dell'attività della Società, costituisce uno degli elementi essenziali del più ampio Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi di Simam (di seguito “**SCIGR**” o “**Sistema di Controllo**”).

Il Sistema di Controllo è da intendersi come insieme delle persone, di tutti quegli strumenti, regole, documentazione aziendale e strutture organizzative necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività di impresa con l'obiettivo di assicurare il corretto funzionamento ed il buon andamento della Società, oltre che garantire, con ragionevole margine di sicurezza:

- il rispetto delle leggi e normative vigenti, nonché del *corpus normativo aziendale* (*policies*, linee guida, procedure aziendali e istruzioni operative);
- la protezione dei beni aziendali;
- l'ottimale ed efficiente gestione delle attività di *business*;
- l'attendibilità dell'informativa finanziaria;
- la veridicità e correttezza della raccolta, elaborazione e comunicazione delle informazioni e dei dati societari.

Il Sistema di Controllo è integrato nei più generali assetti organizzativi e di governo societario adottati da Simam e concorre, con tutte le sue componenti, in modo diretto e indiretto, alla prevenzione dei reati-presupposto previsti dal Decreto.

La responsabilità di realizzare e attuare un efficace SCIGR è presente a ogni livello della struttura organizzativa di Simam e riguarda tutti gli esponenti aziendali nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte.

Per Simam, lo stesso rappresenta elemento essenziale del sistema di Corporate Governance del Gruppo, basato su *best practices*, linee guida di riferimento, nonché sui principi del Codice di Autodisciplina delle Società quotate.

Gli elementi caratterizzanti il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi sono contenuti nelle “*Linee di indirizzo del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi*” della Capogruppo Acea S.p.A. (di seguito, anche “**Linee di indirizzo del SCIGR**”). La definizione di un adeguato SCIGR permette di:

- identificare gli eventi che possono incidere sul perseguitamento degli obiettivi definiti dal Consiglio di Amministrazione di Simam;
- contribuire a una conduzione dell'impresa coerente con gli obiettivi aziendali definiti dal Consiglio di Amministrazione nonché alla diffusione di una corretta conoscenza dei rischi, della legalità e dei valori aziendali;
- favorire l'assunzione di decisioni consapevoli e compatibili con la propensione al rischio definita dal Consiglio di Amministrazione;
- concorrere ad assicurare la salvaguardia del patrimonio aziendale, l'efficienza e l'efficacia dei processi, l'affidabilità delle informazioni fornite agli organi sociali e al mercato e il rispetto delle leggi, dei regolamenti, dello Statuto sociale, del Codice Etico e delle procedure interne.

In tal contesto, le linee di indirizzo del SCIGR, approvate dal CdA della Capogruppo:

- forniscono gli elementi di indirizzo ai diversi attori del Sistema di Controllo al fine di assicurare che i principali rischi afferenti al Gruppo Acea risultino completamente identificati, nonché adeguatamente misurati, gestiti e monitorati;
- identificano i principi e le responsabilità di governo, gestione e monitoraggio dei rischi connessi alle attività aziendali;
- prevedono attività di controllo ad ogni livello operativo e individuano con chiarezza compiti e responsabilità, in modo da evitare eventuali duplicazioni di attività e assicurare il coordinamento tra i principali soggetti coinvolti nel SCIGR.

Il monitoraggio e la gestione dei rischi sono affidati a strutture aziendali che hanno il compito di realizzare e adottare specifici modelli di controllo. Tra tali modelli si segnalano, in particolare:

- il modello di governance privacy del Gruppo Acea, definito nella “Linea Guida di Governance Privacy”, adottato con l’obiettivo di assicurare l’applicazione del GDPR e delle altre disposizioni nazionali ed europee in materia di protezione dei dati personali¹⁹, nonché identificare i ruoli e le responsabilità, nell’ambito delle diverse Società del Gruppo, di tutti gli attori coinvolti nel trattamento dei dati personali e inoltre di valutare il rischio e l’impatto sui diritti e le libertà delle persone fisiche connesso al trattamento dei dati personali;
- il programma di Compliance Antitrust, con l’obiettivo di prevenire la commissione di violazioni alla normativa a tutela della concorrenza e del mercato e dei consumatori;
- il modello di controllo dedicato al presidio dei rischi connessi alla tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, adottato in conformità allo standard internazionale ISO 45001:2018, con l’obiettivo di ridurre i rischi associati alle attività dell’azienda attuando politiche di prevenzione, protezione e di miglioramento continuo;
- il modello di controllo dedicato al presidio dei rischi ambientali, adottato in conformità allo standard internazionale ISO 14001:2015, con l’obiettivo di ridurre gli impatti ambientali delle proprie attività attuando politiche e protocolli di gestione e di miglioramento continuo;
- il sistema Gestione Qualità conforme alle norme ISO 9001;
- il sistema organizzativo e normativo interno, costituito dall’insieme delle regole, delle politiche, procedure, istruzioni operative rilevanti ai fini della definizione di un adeguato quadro di riferimento interno coerente con i ruoli e le responsabilità assegnate.

Allo stesso modo, assumono rilevanza per l’efficacia del Modello gli impegni del Gruppo Acea orientati a un continuo miglioramento del Sistema di Controllo che si concretizzano, ad esempio:

- nella definizione/implementazione di un apposito **programma di Compliance Anticorruzione** mediante definizione di un **framework anticorruzione di Gruppo** (ovvero dei principali pilastri attraverso i quali il Gruppo previene e contrasta la corruzione). Nell’ambito del primo pilastro del suddetto framework (Valori e Sistema Normativo) si innesta la **Linea Guida Anticorruzione del Gruppo Acea** documento che uniforma ed integra i presidi di compliance anticorruzione già diffusi all’interno del Sistema Normativo interno (Codice Etico, Modello 231, sistema normativo, ecc.) presentando un sistema organico di regole e principi volto a prevenire e contrastare i rischi di pratiche illecite. Nello specifico, la Linea Guida Anticorruzione ha lo scopo di disciplinare i ruoli, le responsabilità dei soggetti coinvolti e le attività di controllo relative all’anticorruzione ed in particolare: (i) il framework anticorruzione del Gruppo Acea; (ii) i principi di comportamento da rispettare nelle aree sensibili potenzialmente più esposte al rischio corruzione e alcuni controlli applicabili; (iii) la necessità di flussi informativi e di reporting relativi all’attuazione e al monitoraggio

¹⁹ Regolamento UE 679/2019, GDPR, D.Lgs. 196/2003 e s.m.i. ai sensi del D.Lgs. 101/2018.

del framework anticorruzione. La suddetta Line Guida si applica alle società del Gruppo²⁰ e ai fornitori, partner, soci in affari e più in generale tutti coloro che agiscono in nome e per conto di Acea o delle Società del Gruppo o con i quali le stesse entrano in contatto nel corso della propria attività. Al fine di monitorare e coordinare le attività connesse al framework anticorruzione, in ogni Società del Gruppo viene nominato un "Responsabile Anticorruzione" (o "RAC"), il quale garantisce, per la rispettiva Società, il presidio di compliance per la prevenzione della corruzione. Tra i principali compiti del RAC di Acea S.p.A. ci sono anche quelli di: i) valutare gli eventuali impatti in termini di analisi e gestione dei rischi, connessi alle segnalazioni²¹ ricevute dalle Funzioni/Organi preposti alla gestione delle stesse, sulla base dei flussi informativi concordati; ii) coordinare e monitorare lo sviluppo e l'implementazione di adeguati flussi informativi e specifica reportistica verso il vertice aziendale e le funzioni/organi di controllo sull'applicazione della Linea Guida Anticorruzione (ivi incluso lo status di implementazione e aggiornamento del relativo framework anticorruzione) da parte di Acea S.p.A. e delle Società controllate Acea S.p.A.

- nella definizione e formalizzazione, di una serie di flussi di compliance (23 I/anticorruzione) da parte delle strutture interne e verso la competente Unità e RAC di Acea S.p.A. (ai fini del monitoraggio dei rispettivi framework/programmi di compliance 23 I/anticorruzione);
- nella definizione e formalizzazione, con il Ministero dell'Interno, di un Protocollo Quadro Nazionale per la tutela della legalità con l'obiettivo di rafforzare l'impegno comune contro potenziali fenomeni corruttivi e i rischi di infiltrazioni della criminalità organizzata in settori societari di rilievo strategico nazionale, tra i quali la gestione delle reti idroelettriche e dei rifiuti (settore appalti) che interesserà i territori del Paese in cui operano le società del Gruppo, che firmeranno protocolli di partenariato con le Prefetture sulla base del Protocollo Quadro;
- nell'adozione di ulteriori documenti in tema antitrust applicabili per l'intero Gruppo quali: "Manuale di conformità alla normativa in materia Antitrust e di tutela del consumatore"; "Linea Guida di Compliance Antitrust e Tutela del Consumatore" e "Regolamento Organizzativo Compliance Antitrust e Tutela del Consumatore"²²;
- nella definizione e formalizzazione di regolamenti e procedure per la gestione interna e la comunicazione all'esterno di documenti e informazioni societarie e la disciplina di *Internal Dealing*;
- nell'adesione volontaria al "Global Compact" delle Nazioni Unite, quale espressione di impegno e stimolo costante alla concreta applicazione dei principi enunciati nel Codice Etico, in coerenza con l'insieme dei principi universali relativi a diritti umani, lavoro, ambiente e lotta alla corruzione;
- nel riconoscere come scelta strategica del Gruppo la promozione della cultura della qualità, del rispetto dell'ambiente, della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e del risparmio energetico favorendo (come sopra anticipato) l'implementazione di Sistemi di Gestione Qualità, Prevenzione della Corruzione, Ambiente, Sicurezza ed Energia conformi alle norme ISO 9001:2015, ISO 37001:2016, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018 e ISO 50001:2018. Acea è inoltre la prima multiutility italiana quotata ad aver ottenuto il riconoscimento per l'impegno sui temi della diversità, dell'inclusività e dell'empowerment femminile ottenendo la certificazione sulla parità di genere (UNI/PdR 125:2022);

²⁰ Nello specifico ad Acea S.p.A. e alle Società Controllate dirette e indirette di Acea S.p.A. anche estere (per le partecipate il documento rappresenta uno strumento di supporto alla definizione dei propri strumenti normativi).

²¹ Aventi ad oggetto atti di corruzione tentati, presunti ed effettivi e/o comunque qualunque violazione anche sospetta della Linea Guida Anticorruzione e/o degli ulteriori principi di comportamento volti a prevenire la corruzione identificati nel corpus normativo.

²² Il Manuale ha valore di disposizione obbligatoria impartita da Acea per la conformità alla normativa in materia di concorrenza e di tutela del consumatore ed enuncia i principali elementi della normativa e le regole di comportamento la cui inosservanza può costituire illecito disciplinare, richiamando l'attenzione dei collaboratori interni ed esterni sulle diverse responsabilità. Linea Guida di Compliance Antitrust e tutela del Consumatore" fornisce alle società rientranti nel perimetro di applicabilità del Programma gli indirizzi per la realizzazione, ognuna secondo le proprie specificità, del Modello di Compliance Antitrust, nell'ambito di un framework comune. Il "Regolamento individua invece le responsabilità e i compiti del Referente Antitrust di Holding e dei Referenti Antitrust di Società.

- nell'adozione di una Policy di Gruppo sui diritti Umani e nella formalizzazione dell'impegno continuo del Gruppo Acea all'integrazione della sostenibilità nelle proprie attività di *business*.

Acea, in un'ottica di promozione della *compliance* a livello di Gruppo, prevede che tutte le Società controllate adottino idonei sistemi di prevenzione del rischio di responsabilità amministrativa derivante da reato.

A tal proposito, è previsto che le stesse adottino e osservino il Codice Etico, nonché un Modello coerente con i principi ed i presidi di controllo previsti nel Modello di Acea S.p.A., adeguandolo alle peculiarità della propria azienda e del proprio *business* in coerenza con la propria autonomia gestionale.

Per ulteriori dettagli sui principali attori dello SCIGR e sui diversi livelli di controllo si rimanda a quanto riportato sul sito internet corporate (sezione governance/Sistema di controllo interno e gestione dei rischi) e nelle “*Linee di indirizzo del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi*” ivi pubblicate.

6. IL SISTEMA NORMATIVO E ORGANIZZATIVO

6.1. L'AMBIENTE INTERNO DI CONTROLLO

Come anticipato nel paragrafo precedente, le fondamenta del SCIGR del Gruppo Acea sono costituite dall'insieme di diversi elementi, coerenti tra di loro, che concorrono in maniera integrata a determinare l'ambiente nel quale le persone di Acea operano, indirizzandone le attività, nell'ambito delle responsabilità attribuite, e favorendo l'assunzione di decisioni consapevoli volte al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Elementi costituenti dell'ambiente interno di controllo sono: l'adozione di principi etici e standard di condotta; l'adozione di strumenti normativi, la diffusione di una cultura di gestione dei rischi a supporto della crescita, sistema di deleghe e poteri e lo sviluppo delle competenze delle Persone che operano dentro Acea.

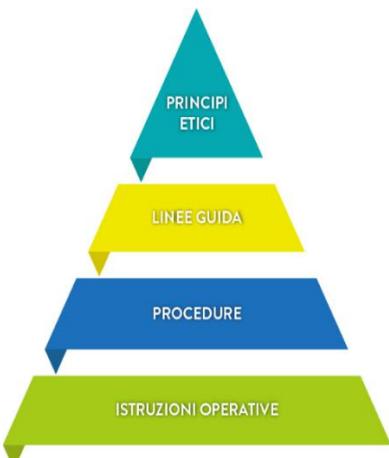
6.2. IL SISTEMA ORGANIZZATIVO E NORMATIVO

Il sistema organizzativo definisce l'articolazione organizzativa della struttura della Società, ossia Unità, Funzioni, unità, ruoli e posizioni organizzative, individua i responsabili e descrive le relative aree di responsabilità assegnate nel rispetto del principio di segregazione delle strutture organizzative così come degli altri principi di compliance e governance, e mappa nel continuo l'insieme dei processi e delle correlate attività aziendali (Business Process Model o BPM).

Il Sistema Normativo è costituito dal complesso degli strumenti normativi che disciplinano i processi aziendali, le varie responsabilità, i flussi informativi e i punti di controllo.

Esso rappresenta inoltre uno degli strumenti per regolare e implementare la propria attività di direzione e coordinamento, nel rispetto dei principi di autonomia, responsabilità e indipendenza delle Società del Gruppo, che restano comunque responsabili della corretta adozione e implementazione del Sistema Normativo, recependolo e adeguandolo alle proprie specificità.

Il Sistema Normativo del Gruppo Acea si articola in 4 livelli gerarchici, in modo tale da garantire che gli strumenti di livello inferiore siano coerenti con i principi e le Linee definite dai documenti di rango superiore:



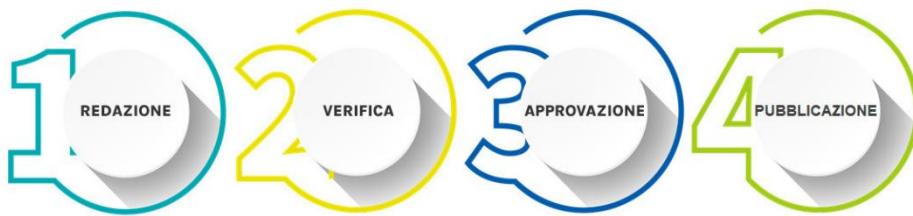
1° livello - Principi etici policy, codici e regolamenti: l'insieme dei documenti che ispirano l'intero Sistema Normativo. Definiscono le regole di governo societario nonché i principi etici, le regole di buona condotta, le normative ed i valori che le Società del Gruppo ed i vari stakeholder devono rispettare (il Modello 231 rientra tra i documenti appartenenti al vertice della piramide del Sistema Normativo).

2° livello - Linee Guida: che identificano i principi di comportamento e di controllo e le best practice da adottare per ogni macro-processo / tematica di Compliance e di Governance e si suddividono in “Linea Guida di Processo” e “Linee Guida di Compliance e Governance”.

3° livello – Procedure di Gruppo e di Società: documenti che disciplinano ruoli, responsabilità attività operative/controlli e flussi di comunicazione di un singolo processo (o fasi di questo) e si suddividono in “Procedure di Gruppo” e “Procedure di Società”.

4° livello - Istruzioni Operative: che definiscono il dettaglio delle modalità operative con cui le attività devono essere svolte con riferimento ad una specifica funzione/unità/struttura organizzativa.

Per la declinazione dei contenuti ed emissione dei documenti nell'ambito del Sistema Normativo sono previsti differenti responsabilità e step operativi declinati nella Linea Guida “Sistema Normativo di Gruppo” emanata da Acea S.p.A. e nella procedura “Gestione degli strumenti del Sistema Normativo di Gruppo” alle quali si rimanda per i dettagli.:



Si specifica che nell'ambito della fase di verifica vengono coinvolti differenti Unità / Presidi di controllo di II livello preposti a verificare, per ambito di competenza, i contenuti degli strumenti normativi emessi, nonché la coerenza e l'adeguatezza dei controlli posti a presidio dei principali rischi (ivi inclusi quelli di natura “231/anticorruzione”).

Nello specifico, l'attività di verifica delle Linee Guida / Procedure di Gruppo è demandata agli Enti di Controllo e Verifica di Holding che garantiscono, a supporto e completamento delle valutazioni del Process Owner e ciascuno per l'ambito di rispettiva competenza, che i presidi di controllo presenti nel documento risultino adeguati rispetto al Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi e coerenti con le evoluzioni operative ed organizzative. Gli Enti di Controllo e Verifica, al completamento di tale attività, restituiscono al Process Owner un feedback e una conferma formale del completamento del processo di verifica.

7. IL MODELLO DI SIMAM

Simam, in coerenza con il proprio impegno nella creazione e nel mantenimento di una *governance* in linea con i più elevati *standard etici*, nonché al fine di garantire una efficiente gestione delle proprie attività in conformità alla normativa vigente e di rendere più efficace il proprio sistema di controllo e governo dei rischi, nel dicembre 2012 ha approvato il primo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/01 e nominato l'Organismo di Vigilanza.

Simam garantisce la costante attuazione e l'aggiornamento del Modello, secondo la metodologia indicata dalle Linee Guida di Confindustria e dalle *best practice* di riferimento.

7.1. Natura e Fonti del Modello: Linee guida delle associazioni di categoria

Il presente Modello costituisce regolamento interno di Simam vincolante per la medesima e si ispira alle “*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo*” ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 di Confindustria, nonché al Codice di comportamento emanato da ConfServizi e predisposto sulla base delle risultanze della c.d. mappatura dei rischi.

Il Decreto dispone che i Modelli 231 possano essere adottati sulla base di “linee guida generali” (definite anche “*Codici di Comportamento*”) redatte dalle Associazioni di categoria e comunicate al Ministero della Giustizia²³, purché garantiscano le esigenze indicate dall’articolo 6, comma 2 del Decreto.

Anche se il Decreto non riconduce espressamente a tali linee guida un valore regolamentare vincolante o presuntivo²⁴, è di tutta evidenza come una corretta e tempestiva applicazione di esse sia un punto di riferimento per le decisioni giudiziali in materia²⁵.

Nel caso di specie, sono state prese in considerazione le linee guida sviluppate e pubblicate da Confindustria²⁶, che possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D.lgs. 231/01;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l’adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- codice etico/di comportamento;
- sistema organizzativo, procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione;
- meccanismi disciplinari.

²³ Al Ministero della Giustizia è data la facoltà di formulare, di concerto con i Ministri competenti, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei Modelli a prevenire i reati.

²⁴ Infatti, la legge non prevede né un obbligo di adozione delle linee guida da parte degli enti aderenti alla Associazione di categoria né una presunzione per i giudici in sede di giudizio.

²⁵ Nella previsione legislativa l’adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è prospettata in termini di facoltatività, non di obbligatorietà. Ed infatti, la sua mancata adozione non è soggetta ad alcuna sanzione, anche se di fatto è necessaria ai fini del beneficio dell'esimente ex d.lgs. 231/01.

²⁶ “*Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001*” del 7 marzo 2002 e “*Appendice Integrativa*” del 03 ottobre 2002, aggiornate in data 21 luglio 2014 e in data 25 giugno 2021.

Le componenti del sistema di controllo aziendale, pertanto, sono ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di segregazione delle funzioni;
- applicazione di regole e criteri improntati a principi di trasparenza;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi componenti.

Sebbene l'adozione del Modello rappresenti una facoltà e non un obbligo, Simam ha deciso di procedere all'elaborazione e alla costruzione del presente Modello con il duplice scopo di adeguarsi alle finalità di prevenzione indicate dal Legislatore e di proteggere gli interessi dell'azienda nel suo insieme dagli effetti negativi derivanti da una inopinata applicazione di sanzioni.

La Società ritiene, inoltre, che l'adozione del Modello costituisca una opportunità importante di verifica, revisione ed integrazione dei processi decisionali ed operativi aziendali, nonché dei sistemi di controllo dei medesimi, rafforzando l'immagine di correttezza e trasparenza alla quale è orientata l'attività aziendale.

7.2. Obiettivi del Modello

Con l'adozione del Modello, Simam si pone l'obiettivo principale di disporre di un sistema strutturato di procedure e controlli che riduca, nelle aree aziendali individuate come “a rischio reato” (di seguito, anche “**Processi**” e “**Attività a rischio**”), il rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 e degli illeciti in genere.

Infatti, la commissione di tali reati e di comportamenti illeciti in genere, pur se posta in essere nell'interesse o a vantaggio della Società, è comunque assolutamente contraria alla volontà di quest'ultima e comporta in ogni caso un notevole danno per l'azienda, esponendola a sanzioni interdittive e/o pecuniarie ovvero a rilevanti danni d'immagine.

Il Modello, quindi, predispone gli strumenti per il monitoraggio delle Aree a rischio in ogni attività operativa al fine di permettere una efficace prevenzione dei comportamenti illeciti e assicurare un tempestivo intervento aziendale nei confronti di atti posti in essere in violazione delle regole aziendali, nonché per garantire l'adozione dei necessari provvedimenti disciplinari di natura sanzionatoria e repressiva.

Scopo del Modello è, pertanto, la costruzione di un sistema strutturato ed organico di principi di comportamento – altresì contenuti all'interno di un sistema di regolamentazione aziendale (procedure, linee guida, *policy* etc.) – ed attività di controllo che abbia come obiettivo la prevenzione, per quanto possibile, dei reati di cui al D.lgs. 231/01 nelle Aree a rischio individuate.

L'adozione del sistema di regolamentazione aziendale, quindi, deve condurre, da un lato, a determinare piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito condannato e contrario agli interessi di Simam (anche nell'ipotesi in cui quest'ultima potrebbe, in via teorica, trarne un vantaggio) e, dall'altro, a consentire ad Simam, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, di poter intervenire tempestivamente nel prevenire o impedire la commissione del reato-presupposto.

Il presente Modello, pertanto, si pone i seguenti obiettivi:

- a) prevenzione del rischio di commissione di reati e illeciti amministrativi teoricamente realizzabili nell'ambito dell'attività della Società;

- b) conoscenza delle aree aziendali e delle attività che presentano un rischio di realizzazione di reati rilevanti per la Società;
- c) conoscenza delle regole che disciplinano le attività a rischio;
- d) adeguata ed effettiva informazione dei destinatari in merito alle modalità e procedure da seguire nello svolgimento delle attività a rischio;
- e) consapevolezza circa le conseguenze sanzionatorie che possono derivare ai soggetti autori del reato o alla Società per effetto della violazione di norme di legge, di regole o di disposizioni interne della Società;
- f) diffusione, acquisizione personale e affermazione concreta di una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle norme di autodisciplina, alle indicazioni delle autorità di vigilanza e controllo, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- g) diffusione, acquisizione personale e affermazione concreta di una cultura del controllo, che deve presiedere al raggiungimento degli obiettivi che, nel tempo, la Società – esclusivamente sulla base delle decisioni regolarmente assunte degli organi sociali competenti – si pone;
- h) esistenza di una chiara attribuzione dei poteri e di un adeguato sistema dei controlli.

7.3. La Struttura e la Costruzione del Modello

La Società ha provveduto nel tempo ad aggiornare il presente Modello per garantire, tra gli altri, l'allineamento rispetto alla struttura aziendale ed alla normativa *pro tempore* vigente.

In particolare, la Società ha ritenuto di non limitarsi ad un aggiornamento *sic et simpliciter* del Modello, bensì di procedere ad una rielaborazione dello stesso sulla base di un nuovo *Risk Assessment* complessivo.

Il Modello è costituito dalla presente Parte Generale e dalla Parte Speciale²⁷ (e relativi Allegati).

L'elaborazione del Modello e la definizione delle sue caratteristiche sono state precedute dalla analisi preliminare:

- delle caratteristiche organizzative della Società;
- della tipologia e caratteristiche del settore in cui la Società opera;
- della normativa di riferimento e dei rischi riconducibili al settore economico di appartenenza;
- degli eventuali accadimenti pregiudizievoli che possano avere interessato la realtà aziendale e delle risposte individuate per il superamento delle debolezze del sistema di controllo interno che abbiano favorito tali accadimenti.

Al fine di determinare i profili di rischio potenziale per la Società, ai sensi della disciplina dettata dal Decreto, sono stati:

- *individuati i processi e sottostanti aree a “rischio reato” ex d.lgs. 231/01*, attraverso l'esame dell'organigramma aziendale e della regolamentazione interna esistente in Simam; svolta l'analisi puntuale dei processi aziendali, nonché attraverso incontri specifici per materia/area di competenza effettuati a soggetti afferenti alle varie Unità organizzative aziendali, finalizzati a valutare il sistema di controllo e i fattori di rischio presenti all'interno di ciascuna area a rischio di interesse;

²⁷ Nella Parte speciale sono indicati processi/attività sensibili e relativi principi di comportamento e standard di controllo.

- accertate, tra le funzioni svolte da ciascuna Struttura aziendale, le singole attività “sensibili” ex d.lgs. 231/01, ovvero quelle attività che possono costituire, in via potenziale, l’occasione per la realizzazione delle condotte illecite previste dal Decreto.

7.4. Principi generali del Modello

Ai fini indicati nel paragrafo precedente, la Società adotta e attua, adeguandole costantemente, scelte regolamentari, organizzative e procedurali efficaci per:

- assicurare che il personale aziendale, di qualsivoglia livello, sia assunto, diretto e formato secondo i criteri espressi nel Codice Etico e nella Linea Guida Anticorruzione di Gruppo, i principi e le previsioni del Modello, e in puntuale conformità alle norme di legge in materia, in particolare all’articolo 8 dello Statuto dei Lavoratori;
- favorire la collaborazione alla più efficiente, costante e diffusa realizzazione del Modello da parte di tutti i soggetti che operano nell’ambito della Società o con essa, sempre garantendo la tutela e la riservatezza circa l’identità di coloro che forniscono informazioni atte a identificare comportamenti difformi da quelli prescritti;
- garantire che la ripartizione di poteri, competenze, funzioni, mansioni e responsabilità dei singoli soggetti operanti nella Società e la loro collocazione all’interno dell’organizzazione aziendale siano conformi a principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità e siano sempre coerenti con l’attività in concreto svolta nella Società. In tal senso, il sistema delle procure e delle deleghe deve contenere la precisa indicazione dei poteri attribuiti, anche di spesa o finanziari, e dei limiti di autonomia;
- sanzionare comportamenti, da qualsivoglia motivo ispirati, che costituiscono un oggettivo superamento delle competenze, attribuzioni e poteri di ciascun soggetto, come determinati dalla legge e dalle regole che si applicano alla Società;
- prevedere che la determinazione degli obiettivi della Società ovvero dei singoli Destinatari, a qualunque livello organizzativo e rispetto a ciascun settore organizzativo, risponda a criteri realistici e di obiettiva realizzabilità;
- rappresentare e descrivere le attività svolte dalla Società, la sua articolazione funzionale, l’organizzazione aziendale, nonché i rapporti con le Autorità di Vigilanza e controllo, con le Società del Gruppo o con altri enti, in documenti attendibili e corretti, redatti sotto la responsabilità di persone chiaramente individuabili e tempestivamente aggiornati;
- attuare programmi di formazione e aggiornamento, con lo scopo di garantire l’effettiva conoscenza del Codice Etico e del Modello verso tutto il personale, nonché assicurare l’osservanza del Codice Etico, del presente Modello, delle linee guida anticorruzione di Gruppo nonché del Modello Antitrust anche da parte dei soggetti terzi attraverso l’adozione di apposite clausole contrattuali;
- regolare, attraverso un’apposita Procedura sulla gestione delle dotazioni informatiche e telefonia mobile, l’utilizzo di strumenti informatici e l’accesso a Internet;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

7.5. Adozione, modifiche e aggiornamento del Modello

Il Modello è stato espressamente costruito per Simam sulla base della situazione attuale delle attività aziendali e dei processi operativi.

Esso è uno strumento vivo e corrispondente alle esigenze di prevenzione e controllo aziendale. In tal contesto, si renderà necessario procedere alla predisposizione di modifiche e/o integrazioni del Modello e della documentazione ad esso allegata laddove intervengano:

- novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato,
- cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società, nonché
- ove si riscontrino significative violazioni o elusioni del Modello e/o criticità che ne evidenzino l'inadeguatezza/inefficacia, anche solo parziale.

Il Consiglio di Amministrazione è competente e responsabile dell'adozione del presente Modello, nonché delle sue integrazioni, modifiche e aggiornamenti.

Il Consiglio può conferire mandato al Presidente per apportare al Modello gli adeguamenti e/o aggiornamenti che si rendano necessari a seguito di modifiche legislative cogenti, oppure a seguito di modifiche non sostanziali²⁸ della struttura organizzativa e delle attività della Società; di tali adeguamenti e/o aggiornamenti occorrerà dare informativa al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza.

Il Presidente, con il supporto delle competenti strutture organizzative, può apportare in maniera autonoma modifiche meramente formali²⁹ al Modello ed alla documentazione ad esso allegata, dandone altresì informativa al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, la Società medesima, attraverso le articolazioni organizzative a ciò preposte, elabora e apporta tempestivamente le modifiche delle procedure e degli altri elementi del sistema di controllo interno, ove tali modifiche appaiano necessarie per l'efficace attuazione del Modello, dandone comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Quest'ultimo, in particolare, deve prontamente segnalare, in forma scritta, al Presidente del Consiglio di Amministrazione, che ne dovrà dare informativa al CdA, i fatti che suggeriscono l'opportunità o la necessità di modifica o revisione del Modello.

Ai fini dell'aggiornamento ovvero della modifica del presente Modello, le strutture organizzative preposte sottopongono al Consiglio di Amministrazione di Simam i risultati delle attività di Assessment condotte; quest'ultimo approva i risultati e le azioni da disporre.

La Società, consapevole dell'importanza di adottare un sistema di controllo nella liceità e nella correttezza della conduzione di ogni attività aziendale, garantisce la funzionalità, l'aggiornamento e la costante attuazione del Modello secondo quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dai relativi aggiornamenti, nonché in base alle *best practices* di settore, tenendo in debita considerazione anche i pronunciamenti giurisprudenziali relativi alle applicazioni concrete del Decreto.

7.6. Il Codice Etico

Il Codice Etico del Gruppo Acea costituisce il fondamento essenziale del presente Modello e le disposizioni di quest'ultimo si integrano con quanto previsto nel Codice.

²⁸ A titolo esemplificativo, e non esaustivo, si intendono per modifiche significative: integrazione di processi/attività a rischio o aggiornamenti che comportino l'eliminazione/integrazione/aggiornamento degli standard di controllo citati nel Modello parte speciale.

²⁹ Con riferimento alla "mera formalità" delle modifiche, si richiede che tali modifiche non abbiano impatti sostanziali sulle previsioni dei documenti interessati e non abbiano come effetto la riduzione od ampliamento dei contenuti (in tal senso possono, in via esemplificativa, considerarsi meramente formali: le correzioni di refusi ed errori materiali, l'aggiornamento o correzione di rinvii ad articoli di legge e della mera denominazione di Unità aziendali).

Il Codice Etico è uno strumento volontario di autoregolamentazione attraverso il quale Simam afferma e declina i valori, i principi e gli *standard* comportamentali che ispirano l’agire proprio e degli stakeholders.

Esso mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, definendo i principi di “deontologia aziendale” che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza di tutti i destinatari.

Per Simam l’adozione di principi etici condivisi costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo interno, anche ai fini della prevenzione dei reati. In tal senso, le regole comportamentali enunciate nel Codice Etico rappresentano un riferimento di base cui i Destinatari devono attenersi nello svolgimento delle proprie attività aziendali.

Il Codice Etico è frutto di un processo di confronto e condivisione interna ed è adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione di Acea e recepito nelle Società controllate del Gruppo. La sua osservanza, da parte degli amministratori, dei sindaci, del management e dei dipendenti, nonché di tutti coloro, compresi collaboratori e fornitori, che operano per il conseguimento degli obiettivi di Simam e del Gruppo, è ritenuta di importanza fondamentale per l’efficienza, l’affidabilità e la reputazione di Simam.

Di seguito, si riportano i principali attori della Capogruppo Acea SpA coinvolti nei **processi di redazione e attuazione del Codice Etico del Gruppo Acea**:

- **Comitato Etica, Sostenibilità e Inclusione**, il quale monitora l’adeguatezza e l’attuazione del Codice Etico;
- **Ethic Officer**, è un organismo collegiale autonomo, dedito e formato a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione (whistleblowing³⁰), che vigila sull’osservanza del Codice Etico, supporta le funzioni competenti di Acea S.p.A. nella formazione in tema di Codice Etico, propone l’emanazione di linee guida e di procedure operative o le integrazioni e modifiche a quelle esistenti al fine di ridurre il rischio di violazione del Codice Etico e propone al Comitato Etica, Sostenibilità e Inclusione eventuali aggiornamenti del Codice Etico. L’Ethic Officer predispone una relazione periodica in merito alle segnalazioni pervenute, agli approfondimenti effettuati e alle iniziative avviate in materia di formazione e comunicazione, da trasmettere alla Presidente, all’Amministratore Delegato di Acea S.p.A. ed agli Organi di Controllo di Acea S.p.A.
- **Segreteria Ethic Officer**, la quale riceve e monitora i canali relativi alle segnalazioni di comportamenti e pratiche non conformi a quanto stabilito dal Codice Etico, analizza le segnalazioni e predispone la documentazione utile all’Ethic Officer per l’accertamento dei fatti e la conseguente assunzione di decisioni;
- **Internal Audit**, la quale supporta l’Ethic Officer nelle verifiche richieste e segnala eventuali potenziali violazioni del Codice Etico;
- **OdV**, il quale riceve le segnalazioni afferenti a condotte illecite ai sensi del D.Lgs. 231 del 2001 e/o violazioni del Modello 231.

Per garantire l’efficace attuazione del Codice Etico e del Modello, i principi e le regole di comportamento ivi richiamati devono essere oggetto di conoscenza e consapevolezza da parte dei Destinatari. Pertanto, Simam cura, con particolare attenzione, la loro diffusione all’interno e

³⁰ Nello specifico l’EO gestisce le segnalazioni relative a presunte violazioni del Codice Etico, del Sistema di Controllo Interno e del D.Lgs. 24/2023. Le segnalazioni relative alle condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 modelli di organizzazione e gestione di Acea e delle società controllate del Gruppo sono di competenza dei Rispettivi Organismi di Vigilanza nominati dalla Società cui le violazioni 231 si riferiscono.

all'esterno dell'organizzazione e realizza costantemente attività formative indirizzate al proprio personale.

Simam, inoltre, favorisce l'osservanza del Codice Etico anche da parte dei soggetti terzi attraverso l'adozione di adeguati strumenti e procedure di informazione, prevenzione e controllo nonché clausole contrattuali allo scopo di assicurare la trasparenza e la conformità delle attività e dei comportamenti posti in essere rispetto ai principi e ai valori in esso contenuti intervenendo, se del caso, con azioni correttive.

7.7. Gestione dei flussi finanziari

La gestione dei flussi finanziari avviene nel rispetto dei principi di tracciabilità e di documentabilità delle operazioni effettuate, nonché di coerenza con i poteri e le responsabilità assegnate.

Il sistema di controllo di gestione della Società prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse che devono garantire, oltre che la verificabilità e tracciabilità delle spese, l'efficienza e l'economicità delle attività, mirando ai seguenti obiettivi:

- definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile le risorse – monetarie e non – a disposizione delle singole funzioni ed unità organizzative e il perimetro nell'ambito del quale tali risorse possono essere impiegate, attraverso la programmazione e la definizione del *budget*;
- rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di pianificazione, analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni agli appropriati livelli gerarchici per gli opportuni interventi di adeguamento, attraverso la relativa consuntivazione;
- individuare tempestivamente, attraverso attività di monitoraggio, eventuali anomalie di processo, al fine di effettuare gli opportuni approfondimenti e porre in essere le azioni correttive eventualmente opportune.

Qualora dovessero emergere scostamenti dal *budget* o anomalie di spesa non debitamente motivati, la funzione deputata al controllo di gestione è tenuta ad informare i vertici aziendali e, qualora siano da ritenersi significative anche con riferimento ai contenuti del D.Lgs. 231/2001, l'*OdV*.

8. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO DI SIMAM

8.1. Comunicazione e Formazione sul Modello

Affinché il Modello sia un costante riferimento nelle attività aziendali nonché uno strumento per la diffusione e sensibilizzazione dei Destinatari in materia, lo stesso deve essere oggetto di ampia attività di comunicazione e formazione.

I membri del Consiglio di Amministrazione, con dichiarazione resa anche nell'ambito della deliberazione di adozione o di aggiornamento del Modello, affermano di conoscerne i contenuti e di impegnarsi a rispettarli.

Inoltre, Simam ha previsto che i contenuti generali e specifici del Modello siano oggetto di comunicazione a tutti i dipendenti al momento della sua approvazione, ai nuovi dipendenti al momento dell'assunzione e ai collaboratori al momento della stipula del contratto. Nello specifico, le competenti Unità aziendali forniscono ai terzi con i quali intrattengono rapporti di collaborazione professionale informativa sull'adozione del Modello ex d.lgs. 231/01.

Il Modello è pubblicato su rete aziendale tramite portale ARIS e, per le altre parti interessate, nella sua Parte Generale su sito web aziendale (www.simamspa.it).

È prevista, altresì, la pubblicazione dello stesso all'interno della *Intranet* aziendale di Gruppo.

In aggiunta, è prevista un'attività di formazione in ambito, sia periodica che ad evento, gestita dalle competenti funzioni aziendali, avente come obiettivo quello di garantire la conoscenza e la consapevolezza circa il Modello adottato da Simam.

In tal contesto, le competenti funzioni aziendali predispongono specifici piani formativi tenendo in considerazione, tra gli altri, il *target*, i contenuti, gli strumenti ed i tempi di erogazione.

Con particolare riferimento alla formazione “ad evento”, questa è attivata, a titolo esemplificativo, in caso di estensione della responsabilità amministrativa degli Enti a nuove tipologie di reati, nonché in caso di modifiche e/o aggiornamenti.

Inoltre, viene erogata specifica formazione ai neoassunti, o sulla base delle necessità, agli altri soggetti coinvolti.

Tale attività formativa prevede differenti modalità di erogazione, sia mediante il supporto di strumenti informatici (ad esempio: *intranet* aziendale, corsi *on-line*, *e-learning*), sia attraverso appositi corsi di formazione in aula differenziata sulla base dei destinatari finali (qualifica, funzioni di rappresentanza, ecc.).

È fatto obbligo nei confronti dei responsabili delle Unità/Funzioni della Società di diffondere e vigilare sull'osservanza del presente Modello.

8.2. Modello e Società del Gruppo

8.2.1. La Responsabilità 231 nel contesto dei gruppi societari

Il Decreto 231, prevedendo di fatto un criterio di imputazione ancorato al singolo ente, non affronta espressamente gli aspetti connessi alla responsabilità amministrativa degli enti nel contesto dei Gruppi societari e la connessa potenziale estensione, alla holding o ad altre società appartenenti al Gruppo, della responsabilità 231 conseguente all'accertamento di un reato commesso da una delle società del Gruppo.

La dottrina, la giurisprudenza e le Linee Guida delle associazioni di categoria sono intervenute nel tempo per colmare il vuoto normativo del Decreto, anche in considerazione degli eventi storici verificatisi che hanno visto in alcuni casi delle contestazioni “231” a livello di Gruppo societario e della necessità di individuare il fondamento giuridico al fenomeno della c.d. “risalita di responsabilità”.

Nello specifico, le Linee Guida Confindustria³¹ prevedono che “il gruppo non può considerarsi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato e non è inquadrabile tra i soggetti indicati dall’art. I del Decreto. Lo schermo della distinta personalità giuridica delle società che lo compongono rimane un dato insuperabile. Pertanto, non si può in alcun modo affermare una responsabilità diretta del gruppo ai sensi del Decreto. Al contrario, gli enti che compongono il gruppo possono rispondere in dipendenza dei reati commessi nello svolgimento dell’attività di impresa. È dunque più corretto interrogarsi sulla responsabilità da reato nel gruppo”.

Secondo la giurisprudenza, la possibilità che la holding o altre società del gruppo possano rispondere ai sensi del D.Lgs. 231/2001 per un reato commesso da società appartenenti al medesimo Gruppo sarebbe ancorata alla prova di un preciso coinvolgimento dei soggetti appartenenti alla holding³² o ad altre società del gruppo nella consumazione dei reati presupposto, nonché della sussistenza di un interesse e vantaggio, verificati in concreto, intesi come l’ottenimento di una potenziale o effettiva utilità, anorché non necessariamente di carattere patrimoniale, derivante dalla commissione del reato presupposto³³.

Ed infatti, dottrina e giurisprudenza maggioritaria, oltre le stesse Linee Guida di Confindustria, sottolineano come il Gruppo d’impresa, unitariamente considerato, non possa di per sé rappresentare un centro d’imputazione diretto della Responsabilità da reato ex D.Lgs. 231/01, sì da non rientrare nel novero degli Enti di cui all’art. I del D.Lgs. 231/01 e, conseguentemente, va escluso che la Holding possa rivestire una posizione di garanzia (non ricadendo sulla stessa alcun obbligo d’impedire l’evento, ex art. 40 comma 2 c.p.) rispetto alle condotte poste in essere dalle controllate.

Proprio per il fatto che le società che compongono il Gruppo sono dotate di una autonoma e distinta personalità giuridica rispetto a tutte le altre società viene radicalmente esclusa una qualsivoglia Responsabilità diretta, ex D.Lgs. 231/01, del Gruppo d’impresa unitariamente inteso: nessun automatismo, quindi, tra responsabilità 231 ed appartenenza ad un Gruppo d’impresa tanto che al riguardo si parla di Responsabilità ex D.Lgs. 231/01 “nel” Gruppo piuttosto che “di” Gruppo.

Pertanto, la giurisprudenza di legittimità ha più volte statuito come il Giudice, ai fini della individuazione delle relative responsabilità penali, sia chiamato ad accertare in concreto, “caso per caso”, la sussistenza dei criteri d’imputazione soggettivi (l’esistenza di un rapporto organico con l’Ente cioè a dire deve concorrere nella commissione del reato da parte della controllata una persona fisica connessa funzionalmente alla Holding attraverso un contributo causale rilevante alla realizzazione del reato stesso) ed oggettivi (andrà provato che il reato oltre nell’interesse o a vantaggio della controllata

³¹ Linee Guida per la costruzione di modelli di organizzazione, gestione e controllo, versione aggiornata al 2021, Parte Generale, cap. V “LA RESPONSABILITÀ DA REATO NEI GRUPPI DI IMPRESE”.

³² Il coinvolgimento potrebbe essere comprovato, a titolo esemplificativo e non esaustivo, dall’esistenza di direttive penalmente illegittime impartite dalla controllante o dalla coincidenza tra i membri dell’organo di gestione e/o i soggetti apicali della holding e quelli della controllata (c.d. interlocking directorates). Nello specifico le Linee Guida di Confindustria prevedono che “... la holding/controllante potrà essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell’attività della controllata qualora:

- sia stato commesso un reato presupposto nell’interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante;
- persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante in termini di concorso (v. da ultimo Cass., II Sez. pen., sent. n. 52316 del 201646), provato in maniera concreta e specifica. Ad esempio, possono rilevare: - direttive penalmente illegittime, se i lineamenti essenziali dei comportamenti delittuosi realizzati dai compartecipi siano desumibili in maniera sufficientemente precisa dal programma fissato dai vertici; - coincidenza tra i membri dell’organo di gestione della holding e quelli della controllata (cd. interlocking directorates) ovvero più ampiamente tra gli apicali: aumenta il rischio di propagazione della responsabilità all’interno del gruppo, perché le società potrebbero essere considerate soggetti distinti solo sul piano formale”.

³³ Ex multis, Cass. Pen., sentenze n. 24583/2011; n. 4324/2012; n. 2658/2014.

realizza in via immediata analogo interesse e vantaggio anche per la controllante, non essendo sufficiente un generico riferimento all'interesse di Gruppo).

Pertanto, non è possibile desumere automaticamente la responsabilità delle società controllate dalla mera esistenza del rapporto di controllo o di collegamento all'interno di un gruppo di società. Il giudice deve esplicitamente individuare e motivare la sussistenza dei criteri di imputazione della responsabilità da reato anche in capo alle controllate. A tal proposito la giurisprudenza di legittimità ha precisato che “*qualora il reato presupposto sia stato commesso da una società facente parte di un gruppo o di una aggregazione di imprese, la responsabilità può estendersi alle società collegate solo a condizione che all'interesse o vantaggio di una società si accompagni anche quello concorrente di altra società e la persona fisica autrice del reato presupposto sia in possesso della qualifica soggettiva necessaria, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 231/2001, ai fini della comune imputazione dell'illecito amministrativo da reato. Non si può, con un inaccettabile automatismo, ritenere che l'appartenenza della società a un gruppo di per sé implichi che le scelte compiute, ad esempio, dalla controllata perseguano un interesse che trascende quello proprio, essendo piuttosto imputabile all'intero raggruppamento o alla sua controllante o capogruppo*”³⁴.

Le Linee Guida di Confindustria chiariscono inoltre che imputare alla holding la responsabilità per il reato della società controllata, qualificando i vertici della prima come amministratori di fatto della seconda è un principio non configurabile nella fisiologia dei gruppi: “*La gestione e il controllo, cui l'articolo 5 del decreto 231 si riferisce nell'individuare l'amministratore di fatto, possono solo genericamente e in modo atecnico identificarsi nella direzione e coordinamento che la controllante esercita nei confronti della controllata. Ma soprattutto, le singole società del gruppo, in quanto giuridicamente autonome, non possono qualificarsi come “unità organizzative della controllante, dotate di autonomia finanziaria e funzionale”.*

Nell'ambito dei vari elementi individuati per mitigare i rischi rilevanti ex Decreto all'interno dei gruppi, le Linee Guida sopracitate suggeriscono che ciascuna entità societaria si doti di un proprio autonomo Modello organizzativo e nomini un proprio Organismo di Vigilanza.

Le Linee Guida suggeriscono, inoltre, (i) che il Modello organizzativo della holding tenga conto dei processi integrati che includono l'attività di più società del gruppo e delle attività destinate a confluire in un esito unitario³⁵; (ii) di presidiare adeguatamente i processi infragruppo con peculiare attenzione a quelli affidati in outsourcing all'interno del gruppo (ponendo peculiare attenzione alla formalizzazione di tali rapporti contrattuali e alle loro caratteristiche); (iii) di promuovere lo scambio di informazioni tra organi e funzioni aziendali, ovvero l'aggiornamento nel caso di novità normative o modifiche organizzative che interessino l'intero gruppo; (iv) di sviluppare tra gli Organismi di vigilanza delle varie società del gruppo appositi rapporti informativi etc.

8.2.2. Le Società del Gruppo Acea

Acea SpA comunica alle Società appartenenti al Gruppo il Modello e ogni sua successiva edizione o modifica.

La stessa, inoltre, promuove l'adozione e l'efficace attuazione, da parte delle Società controllate, di propri Modelli 231, coerenti con i principi previsti dal Modello della Capogruppo.

Le Società appartenenti al Gruppo pertanto adottano, per le finalità indicate nel Decreto e sotto la propria responsabilità, un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

³⁴ Cass. Pen., sentenza n. 52316/2016.

³⁵ Es. bilancio consolidato.

9. PRESTAZIONE DI SERVIZI INFRAGRUPPO

Tra Acea Infrastructure S.p.A., socio di controllo diretto di Simam, e Simam intercorrono rapporti contrattuali relativi a prestazione di servizi *intercompany*, regolamentate da “*contratti di service*” formalizzati tra le Società, che esplicitano la tipologia e il corrispettivo dei servizi forniti.

Inoltre, in materia di responsabilità amministrativa degli enti ed al fine di definire il perimetro della responsabilità stessa, è previsto che le parti, mediante i summenzionati contratti di service, si danno reciprocamente atto di avere ciascuna adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/01, e di monitorare ed aggiornare con regolarità il proprio rispettivo Modello, tenendo in considerazione i rilevanti sviluppi normativi ed organizzativi, ai fini della più ampia tutela delle rispettive Società.

Le Società si impegnano nei confronti l’una dell’altra al rispetto più rigoroso dei propri Modelli, con particolare riguardo alle aree che presentano rilevanza ai fini delle attività gestite mediante contratto di *outsourcing* e della sua esecuzione, e si impegnano altresì a darsi reciprocamente notizia di eventuali violazioni, che dovessero verificarsi e che possano avere attinenza con il contratto e/o la sua esecuzione.

Più in generale, le Società si impegnano ad astenersi, nell’espletamento delle attività oggetto del rapporto contrattuale, da comportamenti e condotte che, singolarmente o congiuntamente ad altre, possano integrare una qualsivoglia fattispecie di reato contemplata dal Decreto.

Con riferimento a tali rapporti contrattuali è formalmente nominata, in ambo le parti, la figura di “*Gestore del contratto*” (a tale obbligo sono, altresì, chiamate ad ottemperare tutte le Società che intrattengono rapporti con le società del Gruppo).

Dette figure sono responsabili della corretta esecuzione contrattuale e del controllo tecnico-operativo ed economico dei servizi e delle forniture del contratto medesimo e rappresentano il riferimento dei contratti stipulati per i quali sono incaricati.

L’individuazione e la formalizzazione del ruolo di “*Gestore del contratto*” viene assegnata mediante apposito strumento organizzativo e comunicata tra le parti.

Inoltre, il contratto di prestazione di servizi deve prevedere:

- l’obbligo da parte della Società beneficiaria del servizio di attestare la veridicità e completezza della documentazione o delle informazioni comunicate, ai fini dello svolgimento dei servizi richiesti;
- il potere dell’Organismo di Vigilanza della Società fornitrice del servizio di richiedere informazioni all’Organismo di Vigilanza – o funzione equivalente – della Società beneficiaria del servizio, in relazione allo svolgimento ei servizi richiesti;
- il potere dell’Organismo di Vigilanza della Società beneficiaria del servizio di richiedere informazioni all’Organismo della Società fornitrice del servizio, ovvero – previa informazione a quest’ultimo – alle funzioni della Società fornitrice del servizio al fine del corretto svolgimento della vigilanza;
- l’obbligo della Società beneficiaria del servizio di segnalare all’Organismo della Società beneficiaria del servizio eventuali comportamenti, atti o eventi rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01 e che potrebbero eventualmente ingenerare responsabilità della Società fornitrice del servizio.

Nelle prestazioni di servizi la Società si attiene, oltre che al Codice Etico, a quanto previsto dal Modello e dal sistema normativo aziendale.

10. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

10.1. Generalità e Composizione dell'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'articolo 6 comma 1, lettera b, del d.lgs. 231/2001, “*il compito di vigilare continuativamente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di proporne l'aggiornamento*” è affidato ad un organismo apposito, l'Organismo di Vigilanza, istituito dalla Società e dotato di autonomia e indipendenza nell'esercizio delle sue funzioni nonché di adeguata professionalità (di seguito, “**Organismo**” o “**OdV**”).

L'OdV di Simam è un organo collegiale, formato da tre membri (di cui due esterni ed uno interno) in possesso di tutti i requisiti indicati nel seguito. Il componente interno deve appartenere alle Funzioni aziendali della Capogruppo, in linea con quanto previsto dalle “Linee guida composizione dei consigli di amministrazione, collegi sindacali e organismi di vigilanza delle società controllate nel Gruppo Acea”.

L'OdV di Simam è dotato di pieni e autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo in ordine al funzionamento, all'efficacia e all'osservanza del presente Modello.

L'OdV risponde esclusivamente al Consiglio di Amministrazione di Simam, chiamato a nominare e revocare i suoi membri, il suo Presidente, nonché a definirne la relativa remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'OdV e ciascun suo componente, scelto esclusivamente sulla base dei requisiti di professionalità, onorabilità, competenza, indipendenza e autonomia funzionale.

10.2. Requisiti di eleggibilità dell'Organismo di Vigilanza, dei suoi componenti e cause di incompatibilità

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere dotati di adeguata professionalità, autonomia e indipendenza e devono adempiere ai propri compiti con la competenza e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico.

Circa il requisito di *professionalità*, nell'individuazione dei componenti del suddetto Organismo il Consiglio di Amministrazione tiene conto delle specifiche competenze ed esperienze professionali degli stessi, sia nel campo giuridico (in particolare nel settore della prevenzione dei reati ex d.lgs. 231/2001 e nel diritto penale), che nella gestione ed organizzazione aziendale.

L'*autonomia* e l'*indipendenza* sono invece assicurate dalla scelta dei componenti tra soggetti interni ed esterni privi di mansioni operative e di interessi che possano condizionarne l'autonomia di giudizio e di valutazione. Inoltre, a garanzia del principio di terzietà, l'Organismo è collocato a diretto riporto del Cda, con la possibilità di riferire, all'occorrenza, ai Soci ed ai Sindaci ed il ruolo di Presidente viene sempre assegnato ad un soggetto esterno.

Inoltre, nell'individuazione dei componenti dell'OdV, la Società prevede il rispetto dei requisiti di *onorabilità* ed assenza di conflitti di interesse, da intendersi nei medesimi termini previsti dalla Legge con riferimento ad amministratori e membri del Collegio Sindacale.

Pertanto, non possono ricoprire la carica di componente dell'OdV:

- coloro che si trovano nelle condizioni di cui all'articolo 2382 c.c., ovvero coloro che sono stati condannati ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle Società da questa controllate e delle società controllanti;

- coloro che rivestono un rapporto di dipendenza gerarchica da soggetto apicale della Società;
- coloro che sono legati alla Società ovvero a soggetti apicali della stessa da rapporti economici;
- coloro che versano in conflitto di interessi con la Società;
- coloro che sono indagati per uno o più reati previsti dal Decreto;
- coloro che sono stati interessati da sentenza di condanna (anche non definitiva) o patteggiamento, per aver commesso uno o più reati previsti dal Decreto;
- coloro che negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di Pubbliche Amministrazioni (articolo 53, comma 16 ter, d.lgs. 165/2001).

Al fine di consentire *continuità di azione*, infine, l'OdV è dedicato esclusivamente alle attività di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello della Società ed è dotato di adeguate risorse finanziarie necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività.

10.3. Nomina e compenso

L'Organismo è nominato con deliberazione del CdA. All'atto della nomina, lo stesso CdA assicura all'Organismo le condizioni di *autonomia* e *continuità di azione* previste e ne stabilisce il compenso.

I componenti dell'OdV nominati devono far pervenire al CdA la dichiarazione di accettazione della nomina, unitamente all'attestazione di non trovarsi nelle condizioni di ineleggibilità e l'impegno a comunicare tempestivamente l'eventuale insorgenza di tali condizioni.

10.4. Durata dell'incarico e cause di cessazione

L'Organismo dura in carica fino all'approvazione del bilancio successivo a quello con la cui approvazione è scaduto il Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato.

In caso di cessazione anticipata del CdA che lo ha nominato, l'OdV dura in carica 3 anni, fermo restando che ciascun componente dell'OdV rimane in carica fino alla nomina del suo successore o alla costituzione del nuovo Organismo.

I componenti esterni non possono restare in carica per più di 3 mandati consecutivi nella stessa società.

La cessazione del suddetto Organismo può, inoltre, avvenire per rinuncia di due o tutti i suoi componenti, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al CdA.

La revoca dell'OdV può avvenire solo per *giusta causa* intendendosi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico.

La revoca è disposta con delibera del CdA previo parere del Collegio Sindacale dal quale il CdA può dissentire con adeguata motivazione.

Ad ogni modo, in caso di scadenza, revoca o rinuncia, il CdA nomina, senza indugio, il nuovo OdV.

Con riferimento ai singoli componenti dello stesso, la revoca può essere disposta dal CdA, sentito il Collegio Sindacale, soltanto per giusta causa.

Inoltre, comporta la decadenza dalla carica di componente dell'OdV la perdita dei requisiti di eleggibilità o l'avveramento di una o più delle condizioni di ineleggibilità di cui al precedente paragrafo 10.2, nonché:

- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dei membri dell’OdV;
- in caso di assenza ingiustificata per più di quattro volte consecutive alle riunioni dell’OdV ovvero di una durata superiore a sei mesi.

In tale ultima ipotesi il Presidente dell’Organismo o, in sua vece, il componente più anziano, comunica al CdA l’intervenuto impedimento, al fine di promuovere la sostituzione del membro.

Il CdA, accertata la sussistenza della causa di decadenza, provvede senza indugio alla sostituzione del membro ritenuto inidoneo.

10.5. Le risorse a disposizione dell’Organismo di Vigilanza

Il CdA assicura all’Organismo la disponibilità delle risorse finanziarie, organizzative e strutturali (di seguito, anche “risorse”) necessarie all’assolvimento dell’incarico e, in ogni caso, garantisce allo stesso l’autonomia finanziaria necessaria per lo svolgimento delle attività previste dall’articolo 6, comma 1, lettera b) del Decreto.

L’Organismo di Vigilanza nell’ambito delle funzioni allo stesso assegnate, dispone del budget secondo le proprie necessità, previa la sola richiesta scritta che dovrà essere inoltrata dal Presidente dell’OdV ai competenti uffici della Società e secondo le procedure vigenti, con l’obbligo di documentare le spese sostenute una volta concluse le relative attività.

10.6. I Collaboratori dell’OdV (interni ed esterni)

L’Organismo, nello svolgimento dei suoi compiti, può avvalersi delle funzioni aziendali (di seguito, anche “Collaboratori interni”) che, di volta in volta, vengono dallo stesso individuate.

Inoltre, tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni e dei contenuti professionali specifici richiesti nello svolgimento dei compiti assegnati, l’Organismo di Vigilanza si avvale del supporto delle strutture della Società a ciò specificamente preposte.

L’Organismo può avvalersi altresì della collaborazione di soggetti terzi (di seguito, anche “Collaboratori esterni”) dotati di requisiti di professionalità e competenza, retribuiti mediante il budget annuale assegnatogli.

Questi ultimi devono risultare idonei a supportare l’Organismo stesso nei compiti e nelle verifiche che richiedano specifiche conoscenze tecniche.

Tali soggetti, all’atto della nomina, devono rilasciare al Presidente dell’OdV apposita dichiarazione con la quale attestano di possedere tutti i requisiti indicati nel precedente paragrafo 10.2.

10.7. Poteri e Compiti dell’Organismo di Vigilanza

All’Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti compiti:

- vigilare sul funzionamento ed osservanza del Modello, verificandone l’effettiva idoneità a prevenire la commissione dei reati annoverati dal Decreto;
- effettuare periodicamente, di propria iniziativa o su segnalazioni ricevute, verifiche su determinate operazioni o su specifici atti posti in essere all’interno dell’azienda, e/o controlli dei soggetti esterni coinvolti nei processi a rischio;

- monitorare la validità nel tempo del Modello e delle procedure e la loro effettiva attuazione, promuovendo, anche previa consultazione delle strutture aziendali interessate, tutte le azioni necessarie al fine di assicurarne l'efficacia. Tale compito comprende la formulazione di proposte di adeguamento e la verifica successiva dell'attuazione e della funzionalità delle soluzioni proposte;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito dei processi a rischio;
- esaminare e valutare tutte le informazioni e/o segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, incluso ciò che attiene le eventuali violazioni dello stesso;
- verificare i poteri autorizzativi e di firma esistenti al fine di accertare la loro coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite e proporre il loro aggiornamento e/o modifica ove necessario;
- definire e curare, in attuazione del Modello, il flusso informativo periodico, secondo una frequenza adeguata al livello di rischio reato delle singole aree, che gli consenta di essere periodicamente aggiornato dalle strutture aziendali interessate sulle attività valutate a rischio reato, nonché stabilire modalità di comunicazione al fine di acquisire conoscenza di presunte violazioni del Modello;
- attuare, in conformità al Modello, un flusso informativo periodico verso gli organi sociali competenti in merito all'efficacia e all'osservanza dello stesso;
- condividere i programmi di formazione promossi dalla Società per la diffusione della conoscenza e la comprensione del Modello e monitorarne l'effettivo svolgimento;
- raccogliere, formalizzare secondo modalità standardizzate e conservare eventuali informazioni e/o segnalazioni ricevute con riferimento alla commissione dei reati (effettive o semplicemente sospette), di cui al presente Modello;
- interpretare la normativa rilevante e verifica l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;
- controllare l'effettiva presenza e la regolare tenuta della documentazione inerente alle attività di predisposizione e aggiornamento del Modello.

Nell'espletamento dei propri compiti, l'Organismo ha accesso senza limitazioni, alle informazioni aziendali, potendo chiedere informazioni in autonomia a tutto il personale dirigente e dipendente della Società e delle controllate, nonché a collaboratori e consulenti esterni alla stessa; l'Organismo può avvalersi, se necessario e sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture aziendali ovvero dei consulenti esterni.

10.8. Raccolta e Conservazioni delle Informazioni

Tutta l'attività svolta dall'Organismo deve essere opportunamente verbalizzata, anche in forma sintetica, in un apposito libro, tenendo traccia e archiviando tutta la documentazione ricevuta.

È compito del Segretario dell'Organismo conservare il libro dei verbali delle riunioni dell'Organismo e la documentazione inerente all'attività svolta, garantendone l'accessibilità ai soli componenti dell'Organismo medesimo, con esclusione di ogni altro soggetto.

Le informazioni, segnalazioni e report ricevuti sono conservati in apposito archivio in cui sono tracciate e documentate anche tutte le informazioni/comunicazioni dati scambiati con le funzioni aziendali e con gli Organismi della Capogruppo, nonché ei verbali delle riunioni e le relazioni periodiche.

10.9. Informative dell'Organismo di Vigilanza

In accordo a quanto disposto dall'articolo 6, comma 2, lettera d) del Decreto, “*in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati*” il Modello deve “*prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento ed osservanza*” dello stesso.

Tale obbligo è concepito quale ulteriore strumento volto ad agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello medesimo, nonché, eventualmente, permettere l'accertamento *ex post* delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dell'illecito.

Pertanto, l'OdV deve essere tempestivamente informato, da tutti i soggetti aziendali, nonché dai terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, delle notizie che possano avere rilievo ai fini della vigilanza sull'efficacia, sull'effettività e sull'aggiornamento dello stesso, ivi compresa qualsiasi notizia relativa all'esistenza di sue possibili violazioni.

L'OdV è, altresì, tenuto a produrre reportistica periodica (c.d. Relazione semestrale) circa l'efficacia, l'effettiva attuazione e l'aggiornamento del Modello all'organo amministrativo ed all'organo di controllo.

10.9.1. Flussi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile e attinente all'attuazione del Modello nelle attività “a rischio”, oltre a quanto previsto nella Parte Speciale del Modello e nelle procedure aziendali.

Vi possono essere varie tipologie di comunicazioni all'OdV:

- ad evento: flussi informativi che avvengono al verificarsi di un determinato evento che è necessario segnalare all'OdV;
- periodica: flussi informativi su base periodica;
- whistleblowing: si intende una segnalazione all'OdV di una potenziale violazione al Modello, come meglio dettagliato nel prosieguo del documento.

10.9.2. Informative dall'Organismo di Vigilanza

Con riferimento alle attività di informativa proprie dall'Organismo di Vigilanza agli altri organi aziendali, si sottolinea che lo stesso, per il tramite del proprio Presidente od altro membro appositamente designato, predisponde, su base almeno semestrale, una relazione informativa in ordine alle attività svolte ed all'esito delle stesse da inviare al Presidente del CdA, al Collegio Sindacale e al Presidente dell'OdV della Capogruppo.

Inoltre, è previsto che l'OdV segnali, senza indugio, al CdA le violazioni del Modello, accertate od in corso di investigazione, che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo ad Simam.

L'OdV informa, inoltre, il Collegio Sindacale, mediante relazione scritta, sulle violazioni del Modello e delle procedure da parte degli amministratori.

Si specifica inoltre che: *i)* nell'ambito della relazione semestrale sopracitata, l'OdV informa in modo anonimo e aggregato il CdA delle segnalazioni 231 ricevute e dei relativi esiti; *ii)* mediante apposito flusso semestrale l'OdV informa sempre in modo anonimo e aggregato anche l'Ethic Officer delle segnalazioni 231 ricevute e dei relativi esiti; *iii)* mediante apposito flusso ad evento l'OdV informa il RAC (sempre in modo anonimizzato e nel rispetto della normativa di riferimento) in merito a

segnalazioni, pervenute inerenti tematiche anticorruzione e/o comunque di potenziale interesse lato anticorruzione per Simam (al fine del monitoraggio del relativo framework anticorruzione).

10.10. La segnalazione di potenziali violazioni del Modello

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di segnalazione, da parte dei Destinatari del presente Modello in merito a comportamenti, atti o eventi che potrebbero determinare violazione o elusione del Modello – o delle relative procedure – e a notizie potenzialmente rilevanti relative alla attività di Acea, nella misura in cui esse possano esporre la Società al rischio di reati e di illeciti tali da poter ingenerare la responsabilità di Simam ai sensi del Decreto.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni di legge e a quelle contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli articoli 2104 e 2105 c.c. L'obbligo di informazione grava, in genere, su tutto il personale o sul terzo che collabora con Acea che venga in possesso di qualsiasi notizia relativa alla commissione o alla ragionevole convinzione di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01, o comunque a comportamenti non in linea con i principi e le prescrizioni del presente Modello e con le altre regole di condotta adottate dalla Società.

In conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24³⁶, che ha modificato tra le altre cose anche l'art. 6 del Decreto 231³⁷, la Società ha attivato gli opportuni canali interni di segnalazione dedicati, volti a consentire alle persone specificamente individuate dall'art. 3 del D.Lgs. n. 24/2023 l'effettuazione di segnalazioni inerenti violazioni del diritto dell'Unione europea o delle disposizioni normative nazionali di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, ivi incluse le segnalazioni attinenti violazioni "231" (ovvero condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 e/o, in generale, violazioni del Modello 231).

Nello specifico, i segnalanti sono tenuti a segnalare le eventuali violazioni o inosservanze del Codice Etico, della normativa interna, della legge, comprese le violazioni di cui al D.Lgs. 24/2023, tra cui quelle rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 e le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione, di cui siano a conoscenza, utilizzando la piattaforma informatica Comunica Whistleblowing che garantisce le tutele previste dal D.Lgs. 24/2023, ivi comprese la sicurezza e la protezione dei dati personali eventualmente indicati nella segnalazione, la riservatezza dell'identità del segnalante, delle informazioni, e dei processi

³⁶ D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”, pubblicato in G.U. n. 63 del 15 marzo 2023, le cui disposizioni del D.Lgs. n. 24/2023 hanno avuto effetto a decorrere dal 15 luglio 2023 (ad eccezione dei soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell’ultimo anno, una media pari fino a 249 lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, per i quali le disposizioni hanno effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023).

³⁷ A tal riguardo, si segnala che la Legge 30 novembre 2017, n. 179 in materia di “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” aveva al tempo introdotto tre nuovi commi all’interno dell’articolo 6 del D.Lgs. 231/2001. In particolare:

- il comma 2 bis del suddetto articolo prevedeva che “I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono: a) 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; b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante; c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; d) 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”.
- il comma 2-ter prevedeva che “l’adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all’Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall’organizzazione sindacale indicata dal medesimo”;
- il comma 2-quater che “il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante sia “nullo”. Sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell’art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante”.

Successivamente il D.Lgs. n. 24/2023 ha ulteriormente modificato l’art. 6 del Decreto 231, abrogando i commi 2 ter e 2 quater e modificando il comma 2 bis in tal senso: “I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)”.

di analisi e gestione della segnalazione, attraverso un sistema avanzato di criptazione delle comunicazioni e del database, in linea con quanto previsto dalla normativa di riferimento.

Sempre in linea con quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023 e nel rispetto delle misure in esso indicate, tramite la piattaforma Comunica Whistleblowing è possibile effettuare segnalazioni (anche anonime), in forma scritta, con modalità informatiche, ed in forma orale, attraverso un sistema di messaggistica vocale, ovvero richiedere un incontro diretto con i soggetti responsabili della gestione della segnalazione (ivi compreso l'OdV).

La competenza a ricevere e gestire le segnalazioni relative a violazioni consistenti in condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 e/o, in generale, violazioni del Modello 231 di Simam è dell'Organismo di Vigilanza della Società, che valuta le segnalazioni ricevute e determina le eventuali iniziative, anche ascoltando l'autore della segnalazione, se noto, e/o il responsabile della presunta violazione e/o ogni altro soggetto che riterrà utile, motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta.

Si specifica che, al fine di poter avviare le attività di accertamento dei fatti segnalati, le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate (ovvero devono avere un grado di dettaglio sufficiente a consentire in concreto, sulla base degli strumenti di indagine a disposizione, ai Soggetti responsabili dell'istruttoria di verificare la fondatezza o meno dei fatti o circostanze segnalati).

Nell'ambito dell'attività di vigilanza e verifica, l'OdV, attraverso il canale dedicato, ha accesso ad ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile. Le informazioni, segnalazioni e i report previsti nel presente Modello sono conservati dall'Organismo in un apposito archivio (informatico o cartaceo), in conformità alle previsioni di legge (ivi incluso il Decreto 24/2023 e le indicazioni contenute nella normativa privacy p.t.v.).

Per gli ulteriori dettagli sulle segnalazioni e le relative garanzie e tutele attivate per la persona segnalante, la persona coinvolta o soggetto segnalato e per gli ulteriori “soggetti” ai quali è estesa la tutela (così come previsto dal D.Lgs. n. 24/2023³⁸) si rimanda a quanto riportato sul sito internet corporate (www.gruppo.acea.it) e alla Politica Whistleblowing ivi pubblicata.

Riepilogo della modalità con la quale poter segnalare all'OdV:

- piattaforma Whistleblowing a questo link: <https://www.gruppo.acea.it/governance/sistema-controllo-interno-gestione-rischi/whistleblowing> (che consente le segnalazioni, anche anonime, in forma scritta o orale);
- incontro diretto (previa richiesta scritta o orale presentata in piattaforma dalla persona segnalante).

Le segnalazioni possono altresì essere trasmesse per posta ordinaria all'indirizzo: “Simam SpA, Organismo di Vigilanza, Via Giovanni Cimabue, 11/2, 60019 Senigallia AN”.

Comunicazioni all'OdV:

Per tematiche **non attinenti a “segnalazioni 231”** è possibile, inoltre, comunicare con l'OdV mediante la casella **organismodivigilanza@simamspa.it**.

³⁸ Es. facilitatori (ovvero le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata) e gli ulteriori soggetti verso i quali vengono attivate le tutele da ritorsioni e/o discriminazioni (es. persone del medesimo contesto lavorativo legati al segnalante da uno stabile legame affettivo o parentela entro il 4°, colleghi di lavoro che lavorano nel medesimo contesto di lavoro e che hanno con il segnalante un rapporto abituale e corrente; enti di proprietà della persona segnalante etc.).

II. IL SISTEMA SANZIONATORIO

Ai sensi degli articoli 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo se introduce un sistema sanzionatorio idoneo per la violazione delle misure in esso indicate.

Oltre a contribuire all'efficacia del Modello, la definizione di sanzioni disciplinari commisurate alla violazione dello stesso ha, altresì, lo scopo di contribuire all'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

Simam, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e delle norme della contrattazione collettiva nazionale, ha adottato un sistema sanzionatorio per le violazioni dei principi e delle misure previsti nel Modello e nei protocolli aziendali, da parte dei suoi Destinatari.

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

La Società, infatti, porta a conoscenza di tutti i destinatari le attività che presentano un rischio di realizzazione di reati rilevanti nonché le regole e le procedure che sovrintendono tali attività, intendendo con ciò diffondere la consapevolezza circa la riprovazione di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle norme di autodisciplina e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello, con conseguente applicazione di sanzioni disciplinari idonee.

L'Organismo di Vigilanza vigila sull'attuazione e l'efficacia del Modello fermo restando l'esercizio del potere disciplinare in capo ai Soggetti indicati al paragrafo 9.5, potendo segnalare ogni violazione del Modello ai soggetti aziendali competenti.

Il presente sistema disciplinare si ispira ai principi generali di cui ai punti sottocitati.

II.I. Specificità di illeciti

Costituisce illecito, ai fini del presente sistema sanzionatorio, a seconda della qualifica societaria e/o della posizione e/o delle competenze nella Società del soggetto, e a prescindere dalla rilevanza penale del fatto, ogni violazione alle regole contenute nel presente Modello e, in particolare, quelle di seguito indicate, in via esemplificativa e non esaustiva:

- l'inosservanza dei protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire, ovvero alle modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti del Collegio Sindacale e/o dell'Organismo di Vigilanza;
- la falsificazione/mancata predisposizione della documentazione delle attività espletate in occasione di verifiche ispettive ed accertamenti da parte delle competenti Autorità;
- la distruzione, l'occultamento e/o l'alterazione della documentazione aziendale;
- la falsificazione delle relazioni e/o informazioni trasmesse all'Organismo di Vigilanza;
- l'ostacolo all'esercizio delle funzioni del Collegio Sindacale e/o dell'Organismo di Vigilanza;
- la violazione di obblighi di documentazione e tracciabilità delle attività aziendali;
- la violazione degli obblighi previsti nel Codice Etico adottato dalla Società;

- l'inoservanza, da parte dei soggetti apicali, degli obblighi di direzione e/o vigilanza che abbiano reso possibile la realizzazione di reati da parte dei soggetti sottoposti;
- l'abbandono, senza giustificato motivo, del posto di lavoro da parte del personale a cui siano state specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo;
- la mancata documentazione, anche in forma riassuntiva, delle attività e dell'esito delle verifiche effettuate;
- l'omessa archiviazione di copia dei documenti ufficiali diretti (tramite legali esterni o periti di parte) a Giudici, a membri del Collegio Arbitrale o a Periti d'ufficio chiamati a giudicare sul contenzioso di interesse della Società;
- l'effettuazione e/o ricezione di pagamenti in contanti per conto della Società, oltre i limiti consentiti dalla normativa pro tempore vigente;
- l'effettuazione di pagamenti a favore della Pubblica Amministrazione, enti governativi, soggetti correlati, funzionari pubblici, senza apposita documentazione attestante il tipo di operazione compiuta e senza relativa archiviazione;
- l'accesso alla rete informatica aziendale senza autorizzazione e relativi codici di accesso;
- l'assenza ingiustificata a corsi di formazione o aggiornamento relativi alla prevenzione dei reati;
- la mancata osservanza delle disposizioni aziendali in materia di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro nonché degli obblighi derivanti, secondo le proprie attribuzioni e competenze, dalla normativa applicabile, pro tempore vigente, sulla stessa materia;
- la violazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023 in materia di segnalazioni di condotte illecite;
- le condotte di chi pone in essere con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate³⁹;
- i comportamenti ritorsivi o discriminatori in violazione delle previsioni del suddetto decreto, ossia i comportamenti, atti od omissioni anche solo tentati o minacciati posti in essere in ragione della segnalazione e che provocano o possono provocare direttamente o indirettamente, un danno ingiusto/pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, alla persona segnalante (o a chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione) per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla sanzione;
- le condotte di chi ostacola o tenta di ostacolare la segnalazione;
- le violazioni delle misure di tutela del segnalante (e degli ulteriori soggetti individuati dal suddetto Decreto), anche con riferimento all'obbligo di riservatezza;
- mancato o inefficiente svolgimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni.

I. Proporzionalità e adeguatezza tra illecito e sanzioni

Ai fini della determinazione/commisurazione delle sanzioni, in rapporto ad ogni singolo illecito disciplinare, si considerano i seguenti fattori:

- se la violazione è commessa mediante azione od omissione;
- se la violazione è dolosa o colposa e, rispettivamente, quale sia l'intensità del dolo o il grado della colpa;

³⁹ Fatte salve le sanzioni irrogabili dall'autorità civile o penale ai sensi dell'art 16 del Decreto 24/2023, e ferme restando le sanzioni amministrative ANAC ai sensi dell'art 21 del citato Decreto.

- il comportamento pregresso (la condotta tenuta in precedenza nell'azienda, in particolare se l'interessato è stato già sottoposto ad altre sanzioni disciplinari e l'eventuale reiterazione della violazione del medesimo tipo o di tipo analogo);
- il comportamento successivo (se vi sia stata collaborazione, anche ai fini di eliminare o attenuare le possibili conseguenze derivanti dall'illecito in capo alla Società, l'ammissione delle proprie responsabilità e la sincera resipiscenza da parte dell'interessato);
- la posizione del soggetto rispetto alla Società (organo societario, apicale, sottoposto all'altrui direzione e vigilanza, terzo);
- il grado di prossimità con uno dei reati-presupposto previsti dal Decreto;
- tutte le altre circostanze del caso concreto (modalità, tempi, rilevanza della violazione in rapporto all'attività societaria, etc.).

Nel caso in cui, con una sola condotta, siano state commesse più infrazioni punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

Per i dipendenti, la recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione disciplinare più grave nell'ambito delle tipologie prevista.

I principi di tempestività ed immediatezza devono guidare l'azione disciplinare, a prescindere dall'esito di un eventuale giudizio penale.

II. Applicabilità a organi societari, soggetti apicali, sottoposti e terzi.

Sono soggetti al sistema sanzionatorio di cui al presente Modello, secondo quanto declinato nei rispettivi paragrafi che seguono, i dipendenti, i Dirigenti, gli Amministratori e i Sindaci nonché i terzi in rapporto contrattuale con la Società (es. clienti, fornitori, consulenti, partner, appaltatori, ecc.).

III. Tempestività e immediatezza delle sanzioni, contestazione (per iscritto, salvo ammonimento verbale) all'interessato e garanzia dei diritti di difesa e del contraddittorio.

Gli accertamenti istruttori e l'applicazione delle sanzioni per le violazioni delle disposizioni del Modello rientrano nell'esclusivo potere degli organi della Società competenti in virtù delle attribuzioni loro conferite dallo Statuto o dai regolamenti interni.

In particolare:

- nei confronti degli amministratori o del Collegio Sindacale, l'esercizio del potere sanzionatorio spetta all'Assemblea dei Soci;
- nei confronti dei dirigenti e dei dipendenti, l'esercizio del potere disciplinare spetta al Legale rappresentante *pro tempore* o al Responsabile della Funzione Gestione Risorse Umane o dai soggetti da questo delegati;
- nei confronti dei terzi, l'esercizio del potere sanzionatorio spetta al Responsabile della Funzione competente o al Responsabile dell'Area alla quale il contratto o rapporto afferisce, ovvero al soggetto che, in nome e per conto della Società, intrattiene il relativo rapporto contrattuale.

In ogni caso, l'OdV deve essere sempre informato del procedimento sanzionatorio attivato per violazione del Modello ed esercita le sue prerogative in coerenza con quanto indicato nei successivi paragrafi.

IV. Pubblicità e trasparenza

Costituendo parte integrante del Modello, il sistema sanzionatorio è reso noto a tutti i Destinatari mediante l'inserimento dello stesso nella Parte Generale del Modello dalla Società, pubblicato sul sito internet aziendale.

11.2. Le sanzioni per i dipendenti

Per i dipendenti di Simam, in funzione del CCNL applicato al rapporto individuale di lavoro, il sistema disciplinare farà riferimento al vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Settore Metalmeccanico nel rispetto e in coerenza con le previsioni di cui all'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (“Statuto dei lavoratori”).

Il vigente CCNL per i lavoratori addetti al Settore Metalmeccanico all'articolo 8 “Provvedimenti disciplinari”, nel rispetto delle previsioni di cui all'articolo 7, comma 1, della sopracitata legge 300/1970, stabilisce specifici criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori e i provvedimenti disciplinari ivi richiamati e di seguito elencati:

1. rimprovero verbale o scritto;
2. multa non superiore a 3 ore di retribuzione;
3. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo fino a 10 giorni;
4. licenziamento con preavviso;
5. licenziamento senza preavviso.

Fermo restando che i provvedimenti disciplinari saranno irrogati nel rispetto del principio di graduazione della sanzione in relazione alla gravità della mancanza e in conformità di quanto stabilito dalla legge, si prevede di adottare il seguente schema di riferimento, riportato comunque a titolo esemplificativo:

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che:

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato;
- b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- d) esegua negligentemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- e) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dello stabilimento o il materiale in lavorazione;
- f) venga trovato in stato di manifesta ubriachezza, durante l'orario di lavoro;
- g) fuori dell'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;
- h) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;
- i) esegua entro l'officina dell'azienda lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda, con uso di attrezzi dell'azienda stessa;
- j) in altro modo trasgredisca l'osservanza del Contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dello stabilimento.

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

A) Licenziamento con preavviso

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 9, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui al punto successivo (Licenziamento senza preavviso).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) insubordinazione ai superiori;
- b) sensibile danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- c) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di lieve entità senza impiego di materiale dell'azienda;
- d) rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;
- e) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto e) della seguente lettera B);
- f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
- g) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- h) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 9, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 9, salvo quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 8.

B) Licenziamento senza preavviso

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave danno di documento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) grave insubordinazione ai superiori;
- b) furto nell'azienda;
- c) truffa o estorsione di schizzi o di disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti, o documenti dell'azienda;
- d) danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale di lavorazione;
- e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;
- f) fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
- g) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'azienda;
- h) rissa nell'interno dei reparti di lavorazione.

11.3. Le sanzioni per i dirigenti

Ove vengano accertate violazioni disciplinari commesse da dirigenti, l'Organismo di Vigilanza provvederà ad informare immediatamente, con relazione scritta, il Presidente che, con l'eventuale

supporto dell'Organismo stesso, può valutare l'applicazione delle seguenti sanzioni, sempre in conformità alla legge ed al contratto applicabile:

- a) rimprovero verbale o scritto;
- b) sospensione o revoca di incarichi e/o deleghe e/o procure;
- c) diminuzione della parte variabile della retribuzione corrisposta in applicazione del sistema premiante adottato dalla Società;
- d) licenziamento per giustificato motivo.

11.4. Le sanzioni per gli Amministratori e i Sindaci

Nel caso di violazione delle regole del Modello e del sistema normativo interno da parte degli amministratori, a partire dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza di cui all'articolo 7, d.lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza provvederà immediatamente ad informarne, con relazione scritta, l'Amministratore Delegato, il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale per i provvedimenti di competenza.

Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto, provvederà a porre in essere gli accertamenti necessari e potrà applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge (es. indicazione a verbale dell'inadempimento, richiamo scritto, decurtazione stipendio) graduandone la portata afflittiva sulla base della gravità delle condotte e, nei casi più gravi, o comunque quando la mancanza sia tale da ledere la fiducia della Società, nel responsabile, potrà convocare l'Assemblea proponendo, in via cautelare, la revoca dei poteri delegati, ovvero l'eventuale sostituzione del responsabile.

Il Collegio Sindacale, previa comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione, potrà convocare l'Assemblea ai sensi dell'articolo 2406 c.c. qualora ravvisi fatti censurabili di rilevante gravità e vi sia urgente necessità di provvedere.

Qualora i suddetti Amministratori siano anche dirigenti della Società potranno, in ogni caso, trovare applicazione le previsioni di cui al precedente capoverso.

Con riferimento a violazioni imputabili ai Sindaci, l'Organismo di Vigilanza provvederà immediatamente a informarne, con relazione scritta, il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione, il quale potrà convocare l'Assemblea ai sensi dell'articolo 2366 c.c. per i provvedimenti di competenza graduandone la portata afflittiva sulla base della gravità delle condotte.

Qualora i suddetti Amministratori siano anche dirigenti della Società potranno in ogni caso trovare applicazione le previsioni di cui al precedente capoverso.

11.5. Le sanzioni per l'Organismo di Vigilanza

Con riferimento a violazioni imputabili all'Organismo di Vigilanza si rimanda a quanto già disciplinato al par. 10.4 "Durata dell'incarico e cause di cessazione" del presente documento (e alle cause di revoca e/o decadenza ivi indicate).

11.6. Le sanzioni per i terzi in rapporto contrattuale con la Società

Qualora si verifichino fatti che possono integrare violazione del Modello o del sistema normativo interno per la sua attuazione da parte di terzi (es. collaboratori o controparti contrattuali), l'Organismo di Vigilanza informa il Responsabile della Funzione competente e il Responsabile dell'Area

alla quale il contratto o rapporto afferiscono, mediante relazione scritta. L'informativa relativa ad eventuali violazioni è resa anche al Consiglio di Amministrazione, in base alla violazione commessa, mediante informativa specifica o mediante l'informativa periodica.

Nei confronti dei responsabili è disposta, dagli organi competenti in base alle regole interne della Società, anche la risoluzione dei contratti o dei rapporti in essere, fermo restando la possibilità di azioni giudiziarie per il risarcimento di ogni danno subito dalla Società.

11.7. Procedimento sanzionatorio

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni e/o delle misure di tutela previste dal sistema sanzionatorio consta delle seguenti fasi:

- *Preistruttoria*, fase che viene attivata dall'Organismo di Vigilanza o dal Responsabile della Funzione Gestione Risorse Umane o da soggetto da questi delegato o dal Responsabile del Contratto a seguito di rilevazione o segnalazione di presunta violazione del Modello con l'obiettivo di accertarne la sussistenza;
- *Istruttoria*, fase in cui si procede alla valutazione della violazione con l'individuazione del provvedimento disciplinare (nel caso di dipendenti) o della misura di tutela applicabile (nel caso di altri Soggetti) da parte del Soggetto che ha il compito di decidere in merito. In questa fase intervengono:
 - il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, per il tramite dei rispettivi Presidenti, nei casi in cui la violazione sia commessa da uno o più soggetti che rivestono la carica di Sindaco ovvero di Consigliere non legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato;
 - il Responsabile della Funzione Gestione Risorse Umane, nei casi in cui la violazione sia commessa da parte di un dipendente della Società;
 - il Responsabile del contratto, per le violazioni commesse dai soggetti terzi che intrattengono rapporti con la Società (es. fornitori).

Nel corso di detta fase, l'Organismo di Vigilanza, ove l'accertamento della violazione abbia impulso da una sua attività di verifica o controllo, trasmette ai soggetti sopraindicati apposita relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- il nominativo del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

A valle dell'acquisizione della relazione in oggetto, sarà mossa dal Soggetto che dispone del potere sanzionatorio (come evidenziato nei paragrafi precedenti) la contestazione per violazione del Modello.

Qualora si tratti di dipendenti l'iter procedurale è quello di cui all'articolo 7 legge 300/1970.

- *Decisione*, fase in cui viene stabilito l'esito del procedimento e il provvedimento disciplinare e/o la misura di tutela da comminare;
- *Irrogazione del provvedimento e/o della misura di tutela (eventuale)*. All'Organismo di Vigilanza è inviato, per conoscenza, il provvedimento di irrogazione della sanzione.

Il procedimento sanzionatorio tiene conto:

- delle norme del codice civile in materia societaria, di lavoro e contrattualistica;

- della normativa giuslavoristica in materia di sanzioni disciplinari di cui all'articolo 7, legge 300/1970;
- dei principi generali cui si ispira il sistema sanzionatorio, di cui al presente capitolo;
- del CCNL applicato come sopra richiamato;
- dei vigenti poteri di rappresentanza e di firma sociale e delle funzioni attribuite alla struttura aziendale;
- della necessaria distinzione e contrapposizione dei ruoli tra soggetto giudicante e soggetto giudicato.

Al fine di garantire l'efficacia del presente Sistema sanzionatorio, il procedimento di irrogazione della sanzione deve concludersi in tempi compatibili a garantire l'immediatezza e la tempestività dell'azione.