



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO ex D. Lgs. 231/2001**

S.E.I. Energia S.c. a r.l.

-Parte Generale-

APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IL 03.11.2021

INDICE

PREMESSA	3
II DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	5
<i>I reati previsti dal Decreto</i>	5
<i>Le sanzioni applicabili</i>	6
<i>La condizione esimente della responsabilità amministrativa</i>	7
<i>I reati commessi all'estero</i>	8
<i>Le Linee Guida di Confindustria</i>	8
2. LA SOCIETÀ	9
2.1. <i>Rapporti infragruppo: prestazioni di servizi svolte da altre società</i>	9
2.2. <i>Destinatari</i>	10
2.3. <i>Finalità del Modello</i>	10
ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO E METODOLOGIA	10
3.1 <i>Individuazione delle attività a potenziale "rischio reato"</i>	11
3.2 <i>Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi</i>	12
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	12
4.1. <i>Premessa</i>	12
4.2. <i>Durata in carica, decadenza e revoca</i>	13
4.3. <i>Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza</i>	14
4.4. <i>Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza</i>	15
4.5. <i>Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.</i>	16
4.6. <i>Segnalazioni e Whistleblowing</i>	17
5. IL SISTEMA SANZIONATORIO	18
5.1. <i>Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti</i>	19
5.2. <i>Misure nei confronti dei dirigenti</i>	21
5.3. <i>Misure nei confronti degli amministratori</i>	21
5.4. <i>Misure nei confronti di soggetti terzi</i>	21
5.5. <i>Sanzioni ex art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. 231/2001</i>	21
6. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE	22
7. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	22
ALLEGATO 1 - Elenco completo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/01	23

PREMESSA

In osservanza delle disposizioni del Decreto, S.E.I. Energia S.c.a r.l (di seguito anche “S.E.I. Energia” o “la Società”), con delibera del Consiglio di Amministrazione del 3 novembre 2021 ha adottato il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Il Modello è il complesso di regole, strumenti e procedure volto a dotare la Società di un efficace sistema organizzativo, di gestione e di controllo, ragionevolmente idoneo ad individuare e prevenire le condotte penalmente rilevanti, ai sensi del D. Lgs. 231/2001, nonché a rafforzare e migliorare il proprio sistema di controllo interno e, in generale, la propria corporate governance.

Pertanto, attraverso il presente Modello la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- adempiere alle previsioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere 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 disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel Modello;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto e delle prescrizioni contenute nel Modello, possa derivare l’applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e interdittive) anche a carico della Società;
- realizzare un’equilibrata ed efficiente struttura organizzativa, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell’informazione interna ed esterna;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema di presidi di controllo e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

Il presente Modello si compone di:

- **Parte Generale**, che descrive i contenuti del Decreto, illustra sinteticamente i modelli di governo societario e di organizzazione e gestione della Società, la funzione ed i principi generali di funzionamento del Modello nonché i meccanismi di concreta attuazione dello stesso;
- **Parte Speciale**, che descrive, per ciascuna categoria di reato rilevante per la Società, le aree di attività nonché i processi aziendali soggetti a potenziale rischio ex D.Lgs. 231/2001, i principi comportamentali da rispettare per la prevenzione dei rischi oltre ai presidi di controllo specifici a mitigazione di tali rischi. Di seguito si riporta l’elenco Sezioni Speciali che compongono la Parte Speciale del Modello della Società:
 - Sezione Speciale A – Reati contro la Pubblica Amministrazione;
 - Sezione Speciale B – Reati Societari;
 - Sezione Speciale C – Omicidio e lesioni colpose commesse in violazione della normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - Sezione Speciale D – Reati di ricettazione e riciclaggio;
 - Sezione Speciale E - Falsità in monete o segni di riconoscimento;

- Sezione Speciale F – Delitti in violazione del diritto d'autore;
- Sezione Speciale G – Reati Ambientali;
- Sezione Speciale H – Impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Sezione Speciale I – Reati Informatici;
- Sezione Speciale J – Induzione a rendere false dichiarazioni;
- Sezione Speciale K – Delitti di criminalità organizzata;
- Sezione Speciale L – Delitti contro la personalità individuale;
- Sezione Speciale M – Reati tributari.

1. II DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (di seguito anche il “D. Lgs. 231/2001” o anche solo il “Decreto”), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge-Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per “enti” si intendono le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita “amministrativa” dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l’accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all’ente le medesime garanzie del processo penale.

Presupposto essenziale per l’applicazione del Decreto è che gli illeciti siano commessi nell’interesse o a vantaggio degli enti destinatari della normativa da uno dei seguenti soggetti:

- soggetti “apicali”, ossia persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, d’amministrazione o di direzione degli enti o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale ovvero persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi;
- soggetti “sottoposti”, ossia persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra.

Oltre all’esistenza del presupposto sopra descritto, il D. Lgs. 231/2001 richiede anche l’accertamento della colpevolezza dell’ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una “colpa di organizzazione”, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell’ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

La responsabilità dell’impresa può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma di tentativo (ai sensi dell’art. 26 del D. Lgs. 231/01), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei in modo non equivoco a commettere il delitto e l’azione non si compie o l’evento non si verifica.

L’ente non risponde, in ogni caso, se i soggetti che hanno commesso l’atto illecito hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.1. I reati previsti dal Decreto

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell’ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano di seguito i reati attualmente ricompresi nell’ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001, rimandando all’ALLEGATO 1 del presente documento per il dettaglio delle singole fattispecie ricomprese in ciascuna famiglia e precisando tuttavia che si tratta di un elenco destinato ad ampliarsi nel prossimo futuro:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);

- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto, introdotto dalla legge n. 94 del 15 luglio 2009);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25- bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25- bis.1);
- reati societari ivi compreso il reato di corruzione tra privati (art. 25-ter);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali e delitti posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo di New York del 9 dicembre 1999 (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- reati di abuso di mercato e relativi illeciti amministrativi (art. 25-sexies);
- reati transnazionali (art. 10 legge n. 146 del 16 marzo 2006);
- reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies).

1.2. Le sanzioni applicabili

La competenza a conoscere degli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale che la esercita con le garanzie proprie del procedimento penale. L'accertamento della responsabilità può concludersi con l'applicazione di sanzioni gravi e pregiudizievoli per la vita dell'ente, tra le quali:

- la sanzione pecuniaria;
- le sanzioni interdittive, che prevedono: l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di

pubblicizzare beni o servizi;

- la confisca del profitto del prezzo o del profitto del reato, ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente;
- la pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni conseguono alla pronuncia di una sentenza di condanna dell'ente, tuttavia i provvedimenti interdittivi e di confisca possono essere applicati anche in via cautelare, secondo gli artt. 45 e ss. del Decreto, ove sussistano gravi indizi per ritenere fondata la responsabilità dell'ente ed il pericolo di commissione di illeciti della medesima indole.

La responsabilità dell'ente per gli illeciti amministrativi si aggiunge, e non si sostituisce, alla responsabilità personale degli autori del reato, soggetti apicali e subalterni, che resta regolata dalle norme del diritto penale.

1.3. La condizione esimente della responsabilità amministrativa

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente non risponda a titolo di responsabilità amministrativa, qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne il relativo aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. Organismo di Vigilanza);
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo, dunque, consente all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, si richiede che esso:

- individui le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- preveda specifiche procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

Con riferimento all'effettiva applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, il D. Lgs. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività ovvero modifiche al Decreto (aggiornamento del Modello);
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni del Modello.

Laddove l'ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un'organizzazione idonea ad evitare la commissione dei reati previsti dal Decreto, attraverso l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa. Nel caso in cui il reato sia commesso da soggetti sottoposti, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza dei soggetti apicali. In ogni caso è esclusa la responsabilità se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 7 commi 1 e 2 del Decreto).

1.4. I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione di taluni reati commessi al di fuori dei confini nazionali. In particolare, l'art. 4 del Decreto prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del codice penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- ha la sede principale in Italia, ossia la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato entro la cui giurisdizione è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità del colpevole, sia formulata anche nei confronti dell'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti.

Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 c.p., in forza del quale "il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione".

1.5. Le Linee Guida di Confindustria

L'art. 6 del Decreto dispone espressamente che i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria che siano stati comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di

organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231 del 2001 emesse da Confindustria ed approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. Dette Linee Guida sono state ulteriormente aggiornate da Confindustria nel giugno 2021.

2. LA SOCIETÀ

S.E.I. Energia S.c.a.r.l (di seguito anche “S.E.I. Energia” o “la Società”), con sede in Palermo (PA) è Società Consortile di scopo costituita nel 2017, tramite Associazione Temporanea di Imprese, dai Soci Siram S.p.A. e Rekeep S.p.A. (Manutencoop Facility Management S.p.A. alla data della costituzione), all’interno della quale Siram S.p.A. riveste il ruolo di Capogruppo Mandataria e Rekeep S.p.A. di ditta esecutrice del servizio per conto della Società mandante Consorzio Integra Soc. Coop.

La Società è affidataria del Servizio Integrato di Gestione Energetica, ovvero la fornitura dei vettori energetici e la gestione, conduzione e manutenzione degli impianti tecnologici a servizio dell’ASP di Palermo.

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, composto da un Presidente e due consiglieri.

La rappresentanza legale della Società spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione e ai due consiglieri.

2.1. Rapporti infragruppo: prestazioni di servizi svolte da altre società

Nel rispetto del principio di corretta gestione societaria e imprenditoriale, la Capogruppo Mandataria Siram S.p.A. esercita l’attività di direzione e coordinamento (ai sensi degli artt. 2497 e seguenti del c.c.) nei confronti di S.E.I. Energia in specifici ambiti.

Nell’ambito dell’attività di direzione e coordinamento, Siram S.p.A e Rekeep S.p.A. (“Società eroganti”) erogano alla Società una serie di servizi, che le stesse svolgono a livello centralizzato a beneficio di S.E.I. Energia (“Società beneficiaria”).

La disciplina dell’erogazione di tali servizi è contenuta in appositi contratti di servizio in forma scritta, che prevedono ruoli, responsabilità e tempistiche riguardanti la gestione delle attività in oggetto, nonché le caratteristiche essenziali dei servizi e i criteri in base ai quali la Società che riceve i servizi attribuisce alle rispettive Società eroganti, a titolo di rimborso, i costi diretti ed indiretti e gli oneri sostenuti per l’espletamento degli stessi.

In taluni casi per facilitare l’effettiva operatività, le Società eroganti possono svolgere tali attività in nome e per conto della Società beneficiaria, esercitando i soli poteri di rappresentanza necessari per l’espletamento dei servizi previsti dal contratto sottoscritto tra le parti, in forza di specifiche procure.

In ogni caso, il conferimento dei poteri alle Società eroganti servizi non avviene “in esclusiva”: l’Organo di Amministrazione della Società beneficiaria di volta in volta mantiene i poteri impliciti nel proprio ruolo.

Nel Modello di Governance esistente sono infatti salvaguardate le responsabilità e le prerogative gestionali degli Organi di Amministrazione della società controllata; le Società eroganti, inoltre, rendicontano e soggiacciono alla verifica circa la corretta esecuzione di quanto convenuto,

rimanendo in capo alla Società beneficiaria il monitoraggio delle prestazioni ricevute.

In particolare, le attività svolte in forza di contratti di servizio sono oggetto di monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza delle Società eroganti il servizio, dell'Organismo di Vigilanza della Società beneficiaria del servizio e da parte delle Strutture competenti delle Società eroganti, attraverso l'implementazione di flussi informativi e l'attuazione di audit in ambito D.Lgs. 231/2001.

2.2. Destinatari

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per gli amministratori e per tutti coloro che rivestono in S.E.I. Energia funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione ovvero gestione e controllo, anche di fatto; per i dipendenti (ivi inclusi i dirigenti), nonché per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali della Società (di seguito i "Destinatari").

2.3. Finalità del Modello

Nell'ambito del contesto illustrato, S.E.I. Energia è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle relative attività aziendali, a tutela della propria immagine e reputazione, delle aspettative dei propri stakeholder e del lavoro dei propri dipendenti ed è altresì consapevole dell'importanza di dotarsi di un modello idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza da parte della Società.

Attraverso l'adozione del Modello la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto e delle prescrizioni contenute nel Modello, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e interdittive) anche a carico della Società;
- porre un'efficiente ed equilibrata organizzazione, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informazione interna ed esterna;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema di presidi di controllo e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

Sebbene l'adozione di un modello non costituisca un obbligo imposto dal Decreto, bensì una scelta facoltativa rimessa a ciascun singolo ente, per i motivi sopra menzionati la Società ha deciso di adeguarsi alle previsioni del Decreto e adottare il presente Modello, avviando un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei presidi di controllo già adottati alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, all'integrazione del sistema di controllo attualmente esistente.

3. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO E METODOLOGIA

Gli elementi fondamentali sviluppati da S.E.I. Energia nella definizione del Modello, nel rispetto delle disposizioni del D. Lgs. 231/2001 e delle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001" di cui al paragrafo 1.5, possono essere così riassunti:

- **Mappatura delle attività a rischio-reato**, con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei processi sensibili nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati ricompresi nel Decreto;
- **Principi comportamentali e di controllo**, contenuti nelle specifiche Sezioni della Parte Speciale. Queste ultime sono strutturate per famiglie di reato e rappresentano i presidi di cui la Società si dota nell'ambito delle attività potenzialmente a rischio per i reati previsti dal Decreto, al fine di prevenire ragionevolmente la commissione dei reati medesimi.
- **Sistema sanzionatorio**, volto a garantire l'efficace attuazione del Modello e contenente le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello. Stabilisce le sanzioni disciplinari e le relative modalità applicative da comminare ai Destinatari responsabili della violazione delle norme contenute nel Modello.
- **Formazione ed informazione**, con l'obiettivo principale di comunicare a tutti i Destinatari, con modalità differenziata nei contenuti e nei metodi, le regole e le disposizioni previste dal Modello, al fine di conseguire la loro più ampia conoscenza e condivisione.
- **Organismo di Vigilanza**, nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società, con attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello.

3.1 Individuazione delle attività a potenziale "rischio reato"

Il D.Lgs. 231/2001 prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto.

Di conseguenza, la Società ha proceduto in primis ad una approfondita valutazione delle proprie attività aziendali analizzando la propria struttura organizzativa, rappresentata nell'organigramma, che individua le strutture organizzative aziendali, evidenziandone ruoli e linee di riporto.

Successivamente, S.E.I. Energia ha proceduto all'analisi delle proprie attività aziendali sulla base delle informazioni raccolte dai referenti aziendali che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza.

I risultati dell'attività sopra descritta sono stati raccolti in un allegato tecnico del presente Modello ("Risk Assessment 231", anche "Matrice delle Attività a Rischio-Reato"), che illustra in dettaglio i profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001, nell'ambito delle attività proprie della Società. L'analisi del profilo di rischio della Società è articolata per famiglia di reato presupposto e dettaglia, in relazione a ciascun reato potenzialmente applicabile, le attività aziendali (cd. "attività sensibili") associabili in via teorica, gli esempi di possibili modalità e finalità di realizzazione dei reati medesimi, nonché i "processi sensibili", ovvero sia i processi (di gestione delle attività sensibili e/o i processi cd. "strumentali") nel cui svolgimento, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni, gli strumenti e/o i mezzi per la commissione dei reati individuati come applicabili.

3.2 Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi

Il sistema di controllo interno e gestione dei rischi della Società si sostanzia nell'insieme di strumenti e strutture organizzative volti a contribuire, attraverso un processo di identificazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi nell'ambito della Società a una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati dal Consiglio di Amministrazione.

Tale sistema di controllo e gestione dei rischi è integrato nei più generali assetti organizzativi e di governo societario adottati dalla Società e tiene conto dei modelli di riferimento e delle *best practice* esistenti in materia in ambito nazionale e internazionale.

L'attuale sistema di controllo interno di S.E.I. Energia, inteso come processo attuato dalla Società al fine di gestire e monitorare i principali rischi e consentire una conduzione aziendale sana e corretta, è finalizzato al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- *“ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua”*: ogni operazione deve essere supportata da adeguata documentazione sulla quale le funzioni aziendali preposte possono procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa;
- *“nessuno può gestire in autonomia un intero processo”*: il sistema di controllo operante in azienda deve garantire l'applicazione del principio di separazione delle funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di una operazione, deve avvenire sotto la responsabilità di una persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione stessa. Inoltre, il sistema prevede che: (i) a nessuno siano attribuiti poteri illimitati; (ii) i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione; (iii) i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- *“documentazione dei controlli”*: l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione, effettuati in coerenza con le responsabilità assegnate, deve essere sempre documentata.

In particolare, il sistema di controllo interno di S.E.I. Energia si basa, oltre che sulle regole comportamentali previste nel presente Modello, anche sui seguenti elementi:

- la struttura gerarchico-funzionale (organigramma aziendale);
- il sistema di deleghe e procure;
- i sistemi informativi orientati alla segregazione delle funzioni e alla protezione delle informazioni in essi contenute, con riferimento sia ai sistemi gestionali e contabili che ai sistemi utilizzati a supporto delle attività operative connesse al business.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. Premessa

In conformità a quanto disposto dall'art 6 del Decreto, la Società ha affidato ad un apposito organo (Organismo di Vigilanza) il compito di vigilare, in modo continuativo, sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento di Funzionamento, in particolare definendo le modalità operative per

l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse. Il Regolamento è successivamente trasmesso al Consiglio di Amministrazione per la relativa presa d'atto.

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha nominato un Organismo di Vigilanza, in forma collegiale, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, non dipendente dagli altri Organi societari.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

La composizione dell'Organismo di Vigilanza è stata definita in modo da garantire i seguenti requisiti:

- **Autonomia e indipendenza:** detto requisito è assicurato dalla composizione collegiale e dall'attività di *reporting* direttamente al Consiglio di Amministrazione.
- **Professionalità:** requisito garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispongono il/i componente/i dell'Organismo di Vigilanza così da garantire idonee conoscenze giuridiche e dei principi e delle tecniche di controllo e monitoraggio, nonché dell'organizzazione aziendale e dei principali processi della Società.
- **Continuità d'azione:** con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale di S.E.I. Energia.

4.2. Durata in carica, decadenza e revoca

I componenti dell'Organismo di Vigilanza rimangono in carica tre anni dal conferimento dell'incarico, e sono rieleggibili. Essi sono scelti tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore.

Possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza dipendenti della Società e professionisti esterni. Questi ultimi non debbono avere con la Società nonché con i Soci rapporti tali da integrare ipotesi di conflitto di interessi.

I compensi dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, sia interni che esterni alla Società, sono definiti dal Consiglio di Amministrazione con la delibera di nomina e non costituiscono ipotesi di conflitto di interessi.

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Costituisce causa di decadenza dell'intero Organismo di Vigilanza la decadenza del Consiglio di Amministrazione, fatta salva la facoltà riservata al nominando Consiglio di Amministrazione di confermare, in tutto o in parte, la composizione dell'Organismo di Vigilanza.

I componenti che abbiano un rapporto di lavoro subordinato con la Società o con i Soci decadono automaticamente dall'incarico, in caso di cessazione di detto rapporto e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare i componenti dell'Organismo in ogni momento, con delibera consiliare, ma solo per giusta causa.

Costituiscono giusta causa di revoca e decadenza dei componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie di componente dell'Organismo di Vigilanza;
- per i componenti legati alla Società ovvero ai Soci da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento;
- mancata collaborazione con gli altri membri dell'Organismo;
- assenza ingiustificata ad almeno due adunanze dell'Organismo;
- mancata o ritardata risposta al Consiglio di Amministrazione in ordine alle eventuali richieste afferenti lo svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo;
- mancato esercizio dell'attività secondo buona fede e diligenza.
- il venir meno dei requisiti accertati in fase di nomina;
- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- l'omessa comunicazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la sentenza di condanna della Società, passata in giudicato, ovvero una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato può chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

Ciascun componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi ai Consiglieri di Amministrazione a mezzo *pec*. Il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare il nuovo componente durante la prima riunione del Consiglio stesso, e comunque entro 60 giorni dalla data di cessazione del componente recesso.

4.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sulla diffusione all'interno della Società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari, nell'ambito delle aree di attività potenzialmente a rischio di reato;
- vigilare sulla validità ed adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati in ambito aziendale;
- verificare l'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione della Società l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza è attribuito il compito di svolgere le seguenti attività:

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche, secondo i tempi e le modalità indicate nel Regolamento dell'Organismo di Vigilanza;
- avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente della Società, del Datore di Lavoro e della struttura da questi coordinata per i temi di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, o di eventuali consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche;
- chiedere informazioni ai responsabili delle funzioni interessate dalle attività sensibili;
- svolgere, o provvedere a far svolgere, accertamenti sulla veridicità e fondatezza delle segnalazioni ricevute, predisporre una relazione sull'attività svolta e proporre alla Società l'eventuale applicazione del sistema sanzionatorio;
- chiedere informazioni e documenti in merito alle attività sensibili a tutti i Destinatari del Modello (organi sociali, dipendenti, dirigenti, ecc.);
- accedere a tutte le informazioni concernenti le attività sensibili, come elencate nella Parte Speciale del Modello;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione, per l'adozione degli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello e delle procedure di attuazione, ed ogni eventuale notizia di reato appresa di propria iniziativa o a seguito delle comunicazioni di cui al successivo paragrafo 6.5;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello da parte di singoli Amministratori che siano ritenute fondate;
- formulare proposte al Consiglio di Amministrazione, per eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello, e alle funzioni aziendali interessate, per eventuali modifiche delle procedure di attuazione del Modello;
- verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello intraprese dalla Società;
- svolgere ogni altra attività per espletare al meglio le funzioni ad esso rimesse.

L'Organismo di Vigilanza può avvalersi, nello svolgimento delle attività, di strutture e personale dipendente della Società, ovvero di società esterne con personale professionale specializzato e di collaboratori esterni, rimanendo sempre direttamente responsabile dell'adempimento degli obblighi di vigilanza e controllo derivanti dal Decreto.

Il Consiglio di Amministrazione della Società assegna all'Organismo di Vigilanza un budget di spesa annuale nell'importo proposto dall'Organismo stesso e, in ogni caso, adeguato rispetto alle funzioni ad esso rimesse. L'Organismo di Vigilanza delibera in autonomia le spese da sostenere nel rispetto dei poteri di firma aziendali e, in caso di spese eccedenti il budget, dovrà essere autorizzato direttamente del Consiglio di Amministrazione.

4.4. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza riferisce almeno annualmente al Consiglio di Amministrazione lo stato di fatto sull'attuazione del Modello e sugli esiti dell'attività di vigilanza svolta, attraverso una relazione scritta nella quale sono illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'Organismo, le eventuali criticità emerse e gli interventi correttivi o migliorativi opportuni per l'implementazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione e, a sua volta, potrà richiedere allo stesso di essere sentito qualora ravveda l'opportunità di riferire su questioni inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo di Vigilanza ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aventi le principali responsabilità operative.

4.5. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a collaborare per una piena ed efficace attuazione del Modello comunicando le informazioni periodicamente richieste dall'Organismo di Vigilanza (c.d. flussi informativi).

A tale proposito devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

- su base periodica, le informazioni, dati, notizie e documenti che costituiscano deroghe e/o eccezioni rispetto alle procedure aziendali, previamente identificati dall'Organismo di Vigilanza e da quest'ultimo formalmente richiesti alle singole Direzioni/Funzioni (c.d. flussi informativi), secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo;
- nell'ambito delle attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza, ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile e/o necessario per lo svolgimento di dette verifiche, previamente identificati dall'Organismo e formalmente richiesti alle singole Direzioni/Funzioni;
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, relativa a comportamenti che possano integrare violazione delle prescrizioni del Decreto e/o del Modello, nonché notizie riferite a potenziali commissioni di reato, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo (c.d. segnalazioni).

A tale ultimo riguardo, i Destinatari devono riferire all'Organismo di Vigilanza, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, 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.

La comunicazione all'Organismo di Vigilanza può avvenire, in aggiunta a quanto previsto nel paragrafo 4.6, tramite posta elettronica presso la seguente casella di posta elettronica:

odv.seienergia@veolia.com

il cui accesso è riservato ai componenti dell'Organismo. Qualora l'accesso al sistema informatico non sia possibile o non sia disponibile, la segnalazione può avvenire tramite casella di posta interna ordinaria indirizzata all'Organismo di Vigilanza. Tali modalità di trasmissione delle segnalazioni sono volte a garantire la massima riservatezza dei segnalanti anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti. In tal senso l'Organismo di Vigilanza garantisce l'anonimato del soggetto che ha inoltrato la segnalazione.

In aggiunta, l'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato, a cura delle funzioni competenti in caso di violazioni che comportino l'applicazione delle sanzioni di cui ai paragrafi precedenti:

- dei procedimenti disciplinari avviati per le violazioni del Modello e dei relativi provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni;
- dell'applicazione di eventuali sanzioni per le violazioni del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
- dell'eventuale contenzioso giudiziario relativo alle sanzioni disciplinari per violazioni del Modello;
- dei provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. 231/01, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti.

L'Organismo di Vigilanza deve essere inoltre immediatamente informato, attraverso posta interna o attraverso la casella di posta elettronica sopra indicata, a cura del Datore di Lavoro:

- di ogni modifica sostanziale apportata al documento di valutazione dei rischi ex D.Lgs. 81/08 e s.m.i. avvenuta successivamente al primo invio del documento stesso all'Organismo;
- di ogni incidente accaduto che comporta un infortunio o malattia superiore ai 40 giorni.

Tutte le segnalazioni sono conservate, a cura dell'Organismo di Vigilanza, in un apposito archivio, secondo modalità definite dall'Organismo di Vigilanza e tali da assicurare la riservatezza circa l'identità di chi ha effettuato la segnalazione.

4.6. Segnalazioni e Whistleblowing

Il sistema di whistleblowing è lo strumento mediante il quale viene garantita tutela a chi segnala non conformità in buona fede con l'obiettivo di prevenire la realizzazione di irregolarità all'interno dell'organizzazione, ma anche quello di coinvolgere tutti gli stakeholders e il pubblico, in generale, in un'attività di contrasto all'illecito, attraverso una partecipazione attiva e responsabile.

La Società, al fine di garantire una gestione in linea con le "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" (L. 179/2017), ha adottato un sistema di whistleblowing definendo le modalità attraverso cui effettuare una segnalazione di comportamenti illeciti, commissivi od omissivi che costituiscano o possano costituire una violazione, o induzione a violazione di leggi e regolamenti, principi di controllo interno, policy e norme aziendali, o di comportamenti che possano causare, nell'ambito dei rapporti intrattenuti, un danno di qualunque tipo (ad esempio economico, ambientale, sulla sicurezza dei lavoratori o di terzi o anche solo di immagine) alle stesse, oltre che ai clienti, soci, partner, terzi e, più in generale, alla collettività.

Pertanto, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del D.Lgs. 231/2001 la Società:

- ha istituito canali di segnalazione dedicati che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante;

- vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- tutela, tramite misure ad hoc, il segnalato.

Il sistema di whistleblowing adottato dalla Società è regolamentato dalle “Linee Guida per le segnalazioni – Whistleblowing”. Lo strumento per le segnalazioni di allerta è accessibile al seguente link: <https://veolia.whispli.com/ethique>.

Per quanto attiene ai canali di segnalazione, la Società dà la possibilità di accedere, senza alcuna necessità di autenticazione e senza che alcuna informazione rimanga registrata sul proprio sito internet, alla sezione Whistleblowing del sito istituzionale in aggiunta ai canali più classici della posta ordinaria e casella di posta elettronica dell’Organismo di Vigilanza.

5. IL SISTEMA SANZIONATORIO

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello, costituisce una condizione necessaria per garantire l’efficace attuazione del Modello stesso, nonché un presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell’esimente dalla responsabilità amministrativa.

Le misure disciplinari sono individuate dalla Società in base ai principi di proporzionalità ed effettività, tenendo conto delle diverse qualifiche dei soggetti cui esse si applicano (dipendenti o dirigenti, amministratori, etc.). In particolare i principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri generali:

- tipologia dell’illecito contestato;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l’illecito;
- modalità di commissione della condotta;
- gravità della violazione o del pericolo creato, anche tenendo conto dell’atteggiamento soggettivo dell’agente (dolo o colpa, quest’ultima per imprudenza, negligenza o imperizia anche in considerazione della prevedibilità o meno dell’evento);
- entità del danno in ipotesi creato alla Società dall’eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- eventuale commissione di più violazioni nell’ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti o condivisione di responsabilità con altri soggetti nella commissione della violazione.

L’applicazione delle sanzioni è indipendente dall’effettiva commissione di un reato e dall’esito di un eventuale procedimento penale instaurato contro l’autore del comportamento censurabile.

L’accertamento dell’effettiva responsabilità derivante dalla violazione del Modello e l’irrogazione della relativa sanzione avranno luogo nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, delle norme della contrattazione collettiva applicabile, delle disposizioni in materia di privacy e nella piena osservanza dei diritti fondamentali della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti. Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso alla funzione e/o agli organi societari competenti.

Salvo quanto ulteriormente disposto dalla Parte Speciale del presente Modello e dalle procedure,

costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal presente Modello;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, anche mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- l'omessa redazione della documentazione richiesta dal presente Modello o dalle procedure stabilite per la sua attuazione;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione concernente l'attuazione del Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza, attuato anche attraverso l'omesso invio dei flussi informativi richiesti dall'Organismo e previsti dal Modello, o l'invio di false informazioni;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti all'attuazione del Modello;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello;
- mancata partecipazione ai corsi formativi in ambito D. Lgs. 231/2001.

5.1. Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti, in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello, sono definiti come illeciti disciplinari, a fronte dei quali il datore di lavoro può irrogare le sanzioni di natura disciplinare previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicabile.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al CCNL Settore Terziario, Distribuzione e Servizi.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per gli stessi a seconda della loro gravità.

Il CCNL Settore terziario, distribuzione e servizi, che disciplina il rapporto di lavoro tra la Società ed i suoi dipendenti, stabilisce l'applicazione dei seguenti provvedimenti disciplinari a fronte di inadempimenti contrattuali:

- a) rimprovero verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
- e) licenziamento.

Il tipo e l'entità delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

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

Le sanzioni disciplinari previste ai punti a) e b) sono comminate ai lavoratori dipendenti che, pur non operando nei processi sensibili di cui alla Parte Speciale del presente Modello, violano le procedure previste dal Modello e dalle procedure e dalle disposizioni aziendali di volta in volta emanate o adottano comportamenti non conformi al Modello.

Le sanzioni disciplinari di cui ai punti c) e d) sono comminate ai lavoratori dipendenti che, operando nei processi sensibili di cui alla Parte Speciale del presente Modello, adottano un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e delle procedure dettate per la loro specifica area di attività.

La sanzione di cui al punto e) è inflitta ai lavoratori che adottano, nell'espletamento dei processi sensibili di cui alla Parte Speciale del presente Modello, un comportamento intenzionalmente non conforme alle prescrizioni del presente Modello o delle procedure, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di una situazione di notevole pregiudizio per la Società.

La sanzione del licenziamento è inflitta al dipendente che ponga in essere, nell'espletamento delle sue attività, un comportamento intenzionalmente non conforme alle prescrizioni del Modello e delle procedure tale da poter determinare l'applicazione a carico della Società delle sanzioni amministrative derivanti da reato previste dal Decreto; il licenziamento senza preavviso è, inoltre, inflitto al dipendente che, a seguito dell'applicazione nei suoi confronti di due provvedimenti di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, compia nuovamente inosservanza delle prescrizioni dettate per lo specifico "Processo sensibile" nella quale svolge la sua attività oppure che ponga in essere, nell'espletamento delle sue attività, un comportamento intenzionalmente non conforme alle prescrizioni del Modello e delle procedure e tale da poter determinare l'applicazione a carico della Società delle sanzioni amministrative derivanti da reato previste dal Decreto.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 30 giorni dal ricevimento delle giustificazioni e comunque dallo scadere del quinto giorno successivo alla formale contestazione.

In particolare, il provvedimento disciplinare non potrà essere comminato prima di cinque giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le proprie difese e giustificazioni per iscritto o richiedere di essere sentito a difesa, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o di un componente della rappresentanza sindacale unitaria. La comminazione del provvedimento sarà motivata e comunicata per iscritto.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla funzione preposta.

5.2. Misure nei confronti dei dirigenti

In presenza di eventuali violazioni, nonché di inadeguata vigilanza e di mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, si potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa.

Nei casi di gravi violazioni, in cui venga meno il rapporto di fiducia, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 c. c, in conformità alle disposizioni di legge ed alle previsioni della contrattazione collettiva nazionale applicabile.

5.3. Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello da parte di uno o più amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione, affinché provveda ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In caso di accertata violazione da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione delle disposizioni del Modello e/o della documentazione che di esso forma parte, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente l'Assemblea dei Soci, affinché provveda a promuovere le conseguenti iniziative.

In particolare, in caso di violazione ad opera di uno o più amministratori, il Consiglio di Amministrazione potrà procedere direttamente, in base all'entità e gravità della violazione commessa, all'irrogazione del richiamo formale scritto ovvero della revoca, anche parziale, dei poteri delegati e delle procure conferite.

In caso di violazioni, ad opera di uno o più amministratori, dirette in modo univoco ad agevolare o istigare la commissione di un reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ovvero a commetterlo, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) dovranno essere adottate dall'Assemblea dei Soci su proposta del Consiglio di Amministrazione.

5.4. Misure nei confronti di soggetti terzi

Ogni comportamento posto in essere da consulenti, collaboratori esterni o agenti in contrasto con le regole di condotta stabilite dal Modello della Società e tale da comportare il rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento danni, qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.

5.5. Sanzioni ex art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. 231/2001

Con riferimento al sistema sanzionatorio relativo alla corretta gestione delle segnalazioni di illeciti ex art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. 231/2001 (c.d. "Whistleblowing"), sono previste:

- sanzioni per chi pone in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante stesso per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

- sanzioni nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Le sanzioni sono definite in relazione al ruolo del destinatario delle stesse, secondo quanto indicato nei paragrafi precedenti.

6. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

La Società definisce un programma di formazione e informazione volto a garantire la divulgazione a tutti i Destinatari dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni previste dal Modello.

Tale attività di formazione ed informazione è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Società.

L'attività di formazione coinvolge il personale in forza ed è effettuata sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni qualora necessario, nonché a seguito di aggiornamenti o modifiche del Modello.

L'attività di informazione è attuata attraverso strumenti organizzativi adeguati ad assicurare una comunicazione capillare, efficace, autorevole (cioè emessa ad adeguato livello), chiara e dettagliata, periodicamente aggiornata e ripetuta. In particolare, il Modello (Parte Generale) è comunicato attraverso i mezzi ritenuti più opportuni (es. bacheca aziendale, invio per posta elettronica, ecc.).

La Società, inoltre, promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra coloro i quali, pur non essendo funzionalmente legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato, agiscano sotto la direzione o vigilanza dei vertici aziendali della stessa nonché ai Partner, così come definiti al paragrafo 2.2, nella misura in cui gli stessi possano svolgere attività sensibili, rendendo disponibili i sopracitati documenti.

7. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono - per espressa previsione legislativa - una responsabilità rimessa al Consiglio di Amministrazione della Società. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete al Consiglio di Amministrazione, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli art. 6, comma 1 lett. b) e art. 7, comma 4 lett. a) del Decreto, ha la responsabilità di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello.

In ogni caso il Modello deve essere tempestivamente modificato ed integrato dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e comunque previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, a fronte di:

- variazioni ed elusioni delle prescrizioni del Modello che ne abbiano dimostrata l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni all'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- modifiche normative.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono essere sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza.

ALLEGATO 1 - Elenco completo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/01