



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
DI MEG SRL**

**AI SENSI DEL
DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001**

“Responsabilità amministrativa della Società”

Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29 febbraio 2024

INDICE

DEFINIZIONI.....	3
PREMESSA. IL SISTEMA DELINEATO DAL D.LGS. 231/2001	4
INTRODUZIONE - IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI DI MEG SRL	7
CAPITOLO 1 - IL MODELLO DI MEG SRL - PARTE GENERALE	8
1.1 NATURA E FONTI DEL MODELLO. RAPPORTI CON IL CODICE ETICO.....	8
1.2 PRECISAZIONI SU ALCUNI REATI-PRESUPPOSTO	8
1.3 FINALITÀ DEL MODELLO.....	10
1.4 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO E LA SUA STRUTTURA.....	11
1.5 DESTINATARI DEL MODELLO	12
1.6 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO	13
1.7 ADOZIONE, MODIFICHE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	13
1.8 MODELLO E SOCIETÀ DEL GRUPPO.....	14
1.9 PRESTAZIONE DI SERVIZI INFRAGRUPPO.....	15
1.9.1 Prestazioni di servizi svolte da MEG a favore di Società appartenenti al Gruppo	15
1.9.2 Prestazioni di servizi svolte da Acea S.p.A. e da Società appartenenti al Gruppo in favore di MEG SRL.....	16
CAPITOLO 2 – L’ORGANISMO DI VIGILANZA.....	17
2.1 IDENTIFICAZIONE, NOMINA E REQUISITI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	17
2.2 RINUNCIA, REVOCA O DECADENZA E SOSTITUZIONE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA.....	19
2.3 POTERI DELL’ORGANISMO	20
2.4 ATTIVITÀ DELL’ORGANISMO	20
2.5 LA VIGILANZA SULL’ATTUAZIONE E SULL’EFFICACIA DEL MODELLO.....	21
2.6 OBBLIGHI DI INFORMAZIONI NEI CONFRONTI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA.....	21
2.6.1 La segnalazione di potenziali violazioni del MODELLO.....	22
2.6.2 Gestione delle segnalazioni ricevute.....	23
2.7 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI	24
CAPITOLO 3 – IL SISTEMA DISCIPLINARE	26
3.1 PREMESSA	26
3.2 SANZIONI PER I DIPENDENTI.....	28
3.3 SANZIONI PER I DIRIGENTI	30
3.4 SANZIONI PER GLI AMMINISTRATORI E SINDACI	30
3.5 SANZIONI PER I TERZI IN RAPPORTO CONTRATTUALE CON LA SOCIETÀ.....	31
CAPITOLO 4 - WHISTLEBLOWING	
4.1 NORMATIVA WHISTLEBLOWING	32
CAPITOLO 5 - IL MODELLO DI MEG SRL - PARTE SPECIALE	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
5.1 PREMESSA	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
5.2 PRESIDI GENERALI DI CONTROLLO	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
5.3 IDENTIFICAZIONE DELLE AREE A RISCHIO	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
5.4 PRINCIPI DI CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
5.4.1 Principi generali.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
5.4.2 Processi funzionali e/o strumentali a presidio delle aree a “rischio reato”	Errore. Il segnalibro non è definito.
5.4.3 Principi di controllo specifici di processo.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
ALLEGATI	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

Definizioni

MEG: MEG SRL

CODICE ETICO: Codice Etico approvato in Consiglio di Amministrazione di ACEA il 9 novembre 2022

DECRETO: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231¹;

DESTINATARI: i Dipendenti della Società, i componenti degli Organi sociali, i Partner commerciali (clienti, fornitori, distributori, concessionari, appaltatori, subappaltatori, partner d'affari, ecc.) e i Consulenti esterni (lavoratori non subordinati, revisori, intermediari, agenti, ecc.);

DIPENDENTI: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali; quindi, ma non solo, tutti i soggetti – compresi i dirigenti - che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la SOCIETÀ nonché i lavoratori in distacco o in forza con contratti di lavoro parasubordinato;

DOCUMENTO INFORMATICO: qualunque supporto informatico contenente dati o informazioni aventi efficacia probatoria o programmi specificatamente destinati a rielaborarli;

SOCIETÀ APPARTENENTI AL GRUPPO ACEA SPA: le Società italiane o estere che compongono il GRUPPO societario che riconosce in ACEA SPA la natura di CAPOGRUPPO;

MODELLO: il presente MODELLO di organizzazione, gestione e controllo così come previsto ex D.Lgs. 231/2001;

ORGANISMO: l'ORGANISMO di Vigilanza previsto dal D.Lgs. 231/2001;

REATI: i reati di cui agli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25-octies1, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-terdecies, 25-quaterdecies, 25-quinquiesdecies, 25-sexiesdecies, 25-septiesdecies, 25-duodecies, 26, del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231/01 e i reati previsti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146 di ratifica ed esecuzione della convenzione e dei protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001 e l'art. 12 della legge 9/2013;

SISTEMA DI CONTROLLO: Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi adottato da MEG SRL;

SOCIETÀ: MEG SRL

T.U.F.: il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza).

¹ E successive integrazioni e modificazioni: tale precisazione vale per qualsivoglia legge, regolamento o complesso normativo, che siano richiamati nel MODELLO.

Premessa. Il sistema delineato dal d.lgs. 231/2001

Il d.lgs. 231/2001 (in seguito anche “Decreto”) ha introdotto nell’ordinamento italiano una responsabilità “amministrativa” degli enti che si applica - in aggiunta a quella penale della persona fisica che ha posto materialmente in essere la condotta vietata - in relazione ad alcune fattispecie di reato o di illecito amministrativo commesse, nell’interesse o a vantaggio degli enti stessi, da parte delle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione, dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. soggetti “apicali”, art. 6), o da parte di soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti precedenti (c.d. soggetti “sottoposti all’altrui direzione”, art. 7).

Dal punto di vista dei criteri di imputazione soggettiva, l’elemento caratterizzante di detta nuova 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 diversamente a seconda che questo sia ascrivibile al soggetto in posizione apicale o al sottoposto.

Nel primo caso, l’ente non risponde solo se prova:

- di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- di aver affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l’osservanza e l’aggiornamento dei predetti modelli ad un ORGANISMO dell’ente stesso dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che le persone che hanno commesso il reato abbiano eluso fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione: ciò che, secondo quanto affermato dalla giurisprudenza di legittimità (Cass., Sez. V pen., ud. 18.12.2013 – dep. 30.01.2014, n. 4677) postula che le stesse abbiano ingannato la struttura aziendale nel cui interesse è stato predisposto il MODELLO organizzativo e gestionale ovvero gli altri soggetti che, secondo la procedura, concorrono con il vertice nella realizzazione delle attività ‘a rischio’, aggirando mediante condotte frodatrici, falsificatrici, subdole ed oblique le regole contenute nel MODELLO;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’ORGANISMO di controllo.

Nel secondo caso, la responsabilità discende dalla inosservanza degli obblighi di vigilanza o direzione, salvo che l’ente avesse, prima della commissione del fatto, adottato ed efficacemente attuato un MODELLO di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati del tipo di quello verificatosi.

Per ciò che attiene il considerevole profilo processuale relativo all’onere della prova, quindi, nel caso di un eventuale procedimento per accertare la responsabilità amministrativa da reato dell’ente, nella prima ipotesi – reato commesso da soggetto in posizione apicale – l’ente deve provare di avere soddisfatto i requisiti richiesti dall’art. 6, comma 1, lettere da a) a d) del d.lgs. 231, mentre nella seconda ipotesi – reato commesso dai sottoposti – l’onere di provare la mancata adozione, ovvero la mancata attuazione del MODELLO organizzativo, ricade sull’accusa.

Risulta complessa la questione relativa all’applicabilità del Decreto 231 ai gruppi di impresa, in

assenza di una disposizione specifica. Dopo un ampio dibattito, anche dottrinale, la Cassazione² ha affermato che la Società capogruppo e le altre componenti del gruppo stesso possono essere chiamate a rispondere per il reato commesso nell'ambito di una Società controllata, a patto che:

1. una persona fisica che abbia un rapporto qualificato con la holding o con un'altra Società controllata abbia concorso nella commissione del reato presupposto;
2. il reato sia stato compiuto nel concreto e specifico interesse o vantaggio di entrambe le Società.

Diversamente, la responsabilità deve essere valutata con riferimento alle singole Società.

Le sanzioni previste dal Decreto (artt. 9 ss.) si distinguono in:

- a) pecuniarie;
- b) interdittive (l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrarre 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);
- c) confisca;
- d) pubblicazione della sentenza.

Per quanto attiene le sanzioni pecuniarie, il Decreto 231 istituisce un sistema di quote: per ciascun illecito la legge determina un numero minimo e massimo di quote.

Ai sensi dell'art. 10 del Decreto 231, il numero di quote non può mai essere inferiore a cento e superiore a mille e l'importo delle singole quote può oscillare tra un minimo di circa 258 euro a un massimo di circa 1549 euro.

Sulla base di queste indicazioni, il giudice, accertata la responsabilità dell'Ente, determina la sanzione pecuniaria applicabile nel caso concreto, in base alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'Ente, all'attività eventualmente svolta per riparare le conseguenze dell'illecito commesso e per prevenirne altri. L'importo delle singole quote è invece determinato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, al fine di garantire l'effettività della sanzione.

Nei confronti della Società è inoltre sempre disposta, con la sentenza di condanna la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato.

Per quanto attiene alle misure interdittive, queste possono avere ripercussioni sulla sopravvivenza della Società pertanto sono modulate dal giudice in ossequio ai principi di adeguatezza, proporzionalità e sussidiarietà. Le sanzioni interdittive non si applicano se prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado la Società ha riparato le conseguenze del reato ai sensi dell'art. 17 del Decreto 231.

² Cass. pen., sez V, 20/6/2011, n. 24583; Cass. Pen., sez. V, 29/1/2013, n. 4324; Cass. Pen., sez. II, 27/9/2016, n. 52316.

La responsabilità dell'ente, infine, sussiste anche:

- in relazione a reati commessi all'estero (art. 4 d.lgs. 231/2001), purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- 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 (art. 8 d.lgs. 231/2001).

L'aggiornamento del presente MODELLO consegue anche alla necessità di adeguare lo stesso ai più recenti aggiornamenti normativi in materia. Esso, inoltre, tiene conto delle Linee Guida di Confindustria del febbraio 2019, sul tema: "Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'ORGANISMO di vigilanza e prospettive di revisione del D. Lgs. 8 giugno 2001 n.231".

Si segnala che, rispetto al modello aggiornato alla precedente versione, nella stesura di tale versione sono stati presi in considerazione gli ultimi reati presupposto inseriti dal legislatore. Si riporta di seguito il relativo elenco:

- "Violazioni in materia di alienazione dei beni culturali" (art. 518 novies c.p.)
- "Appropriazione indebita di beni culturali" (art. 518 ter c.p.)
- "Importazione illecita di beni culturali" (art. 518 decies c.p.)
- "Uscita o esportazione illecite di beni culturali" (art. 518 undecies c.p.)
- "Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici" (Art 518 duodecies c.p.)
- "Contraffazione di opere d'arte" (Art. 518 quaterdecies c.p.)
- "Furto di beni culturali" (Art. 518 bis)
- "Ricettazione di beni culturali" (Art. 518 quater c.p.)
- "Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali" (Art. 518 octies c.p.)
- "Riciclaggio di beni culturali" (Art. 518 sexies c.p.)
- "Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici" (Art. 518 terdecies c.p.)
- "turbata libertà degli incanti" (art. 353 c.p.)
- "turbata libertà del procedimento di scelta contraenti" (art. 353 bis c.p.)
- "trasferimento fraudolento di valori" (art. 512 bis c.p.). Il nuovo reato presupposto presenta evidenti punti di contatto con la prevenzione dei reati in materia di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita (art. 25-octies, D.lgs. 231/2001), nonché con il contrasto alle fattispecie di contrabbando (art. 25-sexiesdecies, D.lgs. 231/2001).
- "delitti in materia di diritto d'autore" (art 171 ter, lett. h bis) della legge 14 luglio 2023)
- "False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare" (art. 54 d. lgs. 19/2023)

Si segnala che, ai fini di aggiornamento del presente Modello, per quanto concerne:

- I delitti in materia di diritto d'autore; e
- il reato di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare;

entrambe le fattispecie di reato si considerano difficilmente ipotizzabili in considerazione dell'attività industriale svolta.

Introduzione - Il Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi di MEG SRL

La Società MEG presidia i processi operativi e strategici relativi al settore ambiente.

La Società si occupa del trattamento dei rifiuti, con particolare riferimento all'attività di trattamento dei rifiuti plastici selezionati per la produzione di materie prime seconde.

MEG opera, quindi, seppur indirettamente, nel settore dei pubblici servizi (in quanto operante nel settore del trattamento dei rifiuti) e, pertanto, risulta assolutamente coerente con i propri valori il miglioramento dei processi gestiti al fine di prevenire i reati sanzionati dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.

MEG ha adottato un proprio MODELLO di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 e nominato l'ORGANISMO di Vigilanza al fine di adempiere alle previsioni di legge, soprattutto rendendo più efficace il sistema dei controlli e governo dei rischi, con riguardo all'obiettivo di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

Per MEG l'adozione di principi etici rilevanti e condivisi costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo interno, anche ai fini della prevenzione dei reati. A tal fine, le regole comportamentali enunciate nel CODICE ETICO - parte integrante del MODELLO - rappresentano un riferimento di base cui i destinatari devono attenersi nello svolgimento delle attività aziendali.

Il MODELLO, finalizzato alla gestione 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, da intendersi come insieme di tutti quegli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività di impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, di proteggere i beni aziendali, di gestire in modo ottimale ed efficiente le attività e di fornire dati contabili e finanziari accurati e completi. Il SISTEMA DI CONTROLLO è integrato nei più generali assetti organizzativi e di governo societario adottati e concorre, con tutte le sue componenti, in modo diretto e indiretto, alla prevenzione dei reati presupposti previsti dal Decreto.

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

Il monitoraggio e la gestione dei rischi che, in particolari circostanze, possono anche essere significativi ai fini della eventuale commissione di reati, è affidato, oltre che all'ORGANISMO di Vigilanza, a strutture aziendali che hanno il compito di realizzare e adottare specifici modelli di controllo con l'obiettivo di ridurre i rischi associati alle relative attività dell'azienda attuando politiche di prevenzione e di miglioramento continuo.

La Società ha adottato un Sistema Integrato di Gestione Qualità, Ambiente, Sicurezza conforme alle norme ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 (come tempo per tempo vigenti).

Capitolo I - Il MODELLO di MEG SRL - Parte Generale

I.1 Natura e Fonti del MODELLO. Rapporti con il Codice Etico

Il presente MODELLO costituisce regolamento interno di MEG vincolante per la medesima.

Il presente MODELLO è ispirato alle *Linee Guida ex D.Lgs. 231/2001 di Confindustria*, al *Codice di comportamento* emanato da *Confservizi* e predisposto sulla base delle risultanze della c.d. mappatura dei rischi.

Il Codice Etico della Società costituisce il fondamento essenziale del presente MODELLO e le disposizioni di quest'ultimo si integrano con quanto previsto nel Codice.

Il Codice Etico è allegato al MODELLO (ALLEGATO C).

Il Codice Etico è uno strumento volontario di autoregolamentazione attraverso il quale MEG afferma e declina i Valori, i Principi e gli standard comportamentali che ispirano l'agire proprio e degli *stakeholders*.

Il Codice Etico ha così lo scopo di "individuare" i comportamenti attesi e quelli da evitare anche rispetto alle fattispecie costitutive dei reati presi in considerazione dal D.Lgs. 231/01 a prescindere da ogni possibile procedura o sistema di controllo. Il richiamo contenuto nello stesso Codice Etico al sistema sanzionatorio rende efficace lo strumento.

I.2 Precisazioni su alcuni reati-presupposto

La redazione del presente MODELLO è stata preceduta da un'attenta mappatura dei rischi di reato, in seguito alla quale sono stati individuati gli illeciti che, in linea teorica, possono essere commessi nell'ambito dell'attività della Società.

È opportuno precisare che sono stati valutati, ma ritenuti ragionevolmente irrilevanti, i rischi di commissione dei seguenti reati:

- *Reati in materia di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento*, poiché è difficilmente ipotizzabile tale fattispecie nell'esercizio delle attività aziendali (in particolare, la circolazione di monete avviene limitatamente alla cassa interna che anticipa ai dipendenti piccole somme di denaro per acquisti in contanti);
- *Delitti con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico*, in quanto difficilmente ipotizzabili nell'esercizio delle attività aziendali;
- *Delitti connessi a pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*, in quanto non sono astrattamente ipotizzabili nella realtà aziendale;
- *Reati in materia di protezione dei beni culturali*, in quanto difficilmente ipotizzabili nell'esercizio delle attività aziendali;

- *Reati in materia di turbativa d'asta* in quanto difficilmente ipotizzabili nell'esercizio delle attività aziendali.

Per quanto concerne i *Delitti contro la personalità individuale* (art. 25-*quiquies*), è stato preso in considerazione il reato di "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro".

Per quanto riguarda i *Delitti in materia di violazione del diritto di autore* (art. 25-*novies*), è stato preso in considerazione il reato di "Abusiva duplicazione di programmi per elaboratore al fine di trarne profitto".

Tra i *Delitti di criminalità organizzata*, sono stati presi in considerazione i reati di "Associazione per delinquere" e "Associazione per delinquere di tipo mafioso", ipotizzabili per una pluralità di attività aziendali già "sensibili" in relazione ai reati espressamente previsti dal D.Lgs. n. 231/01, e per quelle riconducibili a qualsiasi altro delitto.

A ogni modo, l'individuazione del rischio di "associazione per delinquere" passa attraverso la qualificazione di tale reato quale particolare forma di concorso nei reati-presupposto individuati dalla Società.

In altri termini, il rischio di coinvolgimento della Società in un procedimento penale in relazione ai menzionati reati associativi può essere considerato legato al rischio di commissione dei reati-presupposto già oggetto di mappatura con particolare riguardo ai reati ambientali di cui all'art. 25-*undecies* del D.Lgs. n. 231/01.

Pertanto tutte le misure e procedure organizzative, gestionali e di controllo adottate da MEG per contrastare la realizzazione monosoggettiva dei reati oggetto di mappatura, sono utili e necessarie a minimizzare il rischio di commissione degli stessi da parte di più persone stabilmente associate.

Con riferimento al reato di autoriciclaggio, astrattamente ipotizzabile per alcune attività aziendali già "sensibili" in relazione a reati espressamente previsti dal Decreto o riconducibili a qualsiasi altro delitto non colposo, l'individuazione del relativo rischio è collegata ai reati previsti negli artt. 648, 648-bis e 648-ter c.p. (Ricettazione, Riciclaggio, Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita), già presenti nel D.Lgs. n. 231/01 (art. 25-*octies*, in vigore dal dicembre 2007).

Pertanto, i principi di comportamento e i presidi già adottati e implementati per la prevenzione delle suddette fattispecie di reato risultano ragionevolmente idonei a prevenire anche il reato di autoriciclaggio, che non è altro che una condotta di riciclaggio realizzata dallo stesso soggetto che ha commesso in precedenza un reato generatore di provento economico.

Va ulteriormente rilevato che il generale sistema di controllo interno, in tutte le sue componenti organizzative, gestionali ed etiche, indicate nell'Introduzione del presente MODELLO, è ragionevolmente idoneo a prevenire la commissione di reati associativi finalizzati alla realizzazione di reati-fine non previsti, ad oggi, nel D.Lgs. n. 231/01.

Per quanto riguarda i *Delitti contro l'industria e il commercio* (art 25-bis.1), le uniche fattispecie di astratto interesse è quella di cui all'art 513 c.p. (Turbata libertà dell'industria o del commercio) e 513-bis c.p. (Illecita concorrenza con minaccia o violenza).

Infine, la fattispecie di "*Indebita induzione a dare denaro o utilità*" (art 319-quater c.p.), che punisce, il pubblico funzionario che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità e, altresì, il soggetto indotto a dare o promettere denaro o altra utilità.

Dal lato attivo dell'induzione, MEG è interessata in tutte le ipotesi, già presenti nella mappatura dei rischi di reato, in cui è stata prefigurata la possibile commissione del delitto di Concussione, per quanto astrattamente configurabile, (dal cui alveo è stato estrapolato il nuovo delitto di Induzione indebita) nel suo interesse o a suo vantaggio.

Dal lato passivo dell'induzione, è ipotizzabile che esponenti di MEG possano essere indotti, in seguito ad abuso della qualità da parte di un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio, a dare denaro o altra utilità per conseguire un vantaggio ingiusto (si pensi ai rapporti con Autorità di controllo). Tuttavia, come è evidente, quest'ultima ipotesi è contigua alla corruzione: sotto un profilo fattuale si tratta comunque di dazione o promessa di utilità a un pubblico funzionario.

Nella corruzione la condotta si fonda su un vero e proprio accordo paritario con il pubblico funzionario; nell'induzione, invece, si fonda su un abuso – ancorché non integrante una vera e propria concussione – da parte del pubblico funzionario.

Il rischio di corruzione è mappato e affrontato nel MODELLO: i presidi adottati sono ritenuti ragionevolmente idonei per contrastare i reati contro la P.A., ivi compresa l'indebita induzione.

1.3 Finalità del MODELLO

Con l'adozione del MODELLO, la Società intende adempiere alle previsioni di legge, soprattutto conformandosi ai principi ispiratori del Decreto, ai codici di autodisciplina e alle raccomandazioni delle Autorità di Vigilanza e Controllo, e rendere più efficace il sistema dei controlli e di *Corporate Governance*, in particolare rispetto all'obiettivo di prevenire la commissione dei reati previsti dal DECRETO.

Il MODELLO si pone i seguenti obiettivi:

- a. conoscenza delle attività che presentano un rischio di realizzazione di reati rilevanti per la Società (attività a rischio); conoscenza delle regole che disciplinano le attività a rischio; adeguata, effettiva informazione dei destinatari in merito alle modalità e procedure da seguire nello svolgimento delle attività a rischio; consapevolezza circa le conseguenze sanzionatorie che possono derivare a essi o alla Società per effetto della violazione di norme di legge, di regole o di disposizioni interne della Società;
- b. 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;

- c. 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;
- d. esistenza di una chiara attribuzione dei poteri e di un adeguato sistema dei controlli.

In rapporto alla natura e alla dimensione dell'organizzazione specificamente interessata, nonché al tipo di attività o funzione svolta, devono essere assunte misure concretamente idonee a migliorare l'efficienza nello svolgimento delle attività o funzioni, assicurando il costante rispetto della legge e di tutte le altre regole che intervengono a disciplinare l'attività o la funzione, individuando ed eliminando tempestivamente o almeno riducendole al minimo possibile, le situazioni di rischio di commissione di reati.

1.4 La costruzione del MODELLO e la sua struttura

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.

Al fine di determinare i profili di rischio potenziale per MEG, ai sensi della disciplina dettata dal Decreto sono state:

- *individuare le aree a "rischio reato" ex D. Lgs. 231/01*, attraverso l'esame della regolamentazione interna esistente di MEG, nonché attraverso questionari e "interviste" effettuate a tutti i responsabili delle Unità Aziendali;
- *accertare, tra le attività svolte da ciascuna unità aziendale, le singole attività "sensibili" ex D.Lgs. 231/2001*, ovvero quelle attività che possono costituire, in via potenziale, l'occasione per la realizzazione delle condotte illecite previste dal Decreto.

Le aree a "*rischio reato*" cui sono riconducibili, secondo criteri di omogeneità, le *attività "sensibili"*, sono riepilogate nell'Allegato A.

Nell'ambito della Parte Speciale del presente MODELLO è riportato, per ciascuna area a "*rischio reato*", l'elenco delle attività "*sensibili*" identificate.

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

- a. assicurare che le risorse umane, di qualsivoglia livello, siano assunte, dirette e formate secondo i criteri espressi nel Codice Etico della Società, i principi e le previsioni del MODELLO e in puntuale conformità alle norme di legge in materia, in particolare all'art. 8 dello Statuto dei Lavoratori;

- b. 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 veritiere e utili a identificare comportamenti difformi da quelli prescritti;
- c. 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 dalla Società. 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;
- d. la Società riprova e sanziona 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;
- e. prevedere che la determinazione degli obiettivi della Società o fissati per i Destinatari, a qualunque livello organizzativo e rispetto a ciascun settore organizzativo, risponda a criteri realistici e di obiettiva realizzabilità;
- f. rappresentare e descrivere le attività svolte dalla Società, la sua articolazione funzionale, l'organizzazione aziendale, i rapporti con le autorità di vigilanza e controllo, le Società del Gruppo o con altri enti, in documenti veridici e corretti, redatti sotto la responsabilità di persone chiaramente individuabili e tempestivamente aggiornati;
- g. attuare programmi di formazione e aggiornamento, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Codice Etico e del MODELLO da parte di tutti coloro che operano nella Società o con essa, nonché da parte di tutti i soggetti che siano direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività e nelle operazioni a rischio di cui ai successivi paragrafi;
- h. regolare, attraverso un Regolamento aziendale adottato in materia, l'utilizzo di strumenti informatici e l'accesso a Internet.

1.5 Destinatari del MODELLO

Le regole contenute nel MODELLO si applicano:

- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società;
- ai 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;
- a chi, pur non appartenendo alla Società, operi, a qualsiasi titolo, nell'interesse della medesima.

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 MEG opera.

Nei contratti, patti fra soci o *partners*, ecc., dovrà essere inserita esplicitamente l'accettazione delle regole e dei comportamenti previsti in tali documenti ovvero l'indicazione da parte del contraente della 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, del Codice Etico e dei comportamenti posti in essere al fine di eludere tali leggi, il MODELLO o il Codice Etico, anche qualora la condotta sia realizzata nella convinzione che essa persegua, anche in parte, l'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecarle un vantaggio.

1.6 Comunicazione e Formazione sul MODELLO

Il MODELLO è oggetto di ampia comunicazione affinché diventi un costante riferimento nelle attività aziendali.

In primo luogo, i membri del Consiglio di Amministrazione, con dichiarazione resa anche nell'ambito della delibera di adozione o di aggiornamento del MODELLO, dichiarano di conoscerne i contenuti e di impegnarsi a rispettarli.

Inoltre, sarà oggetto di comunicazione:

- il Codice Etico a tutti i dipendenti al momento dell'approvazione, ai nuovi dipendenti al momento dell'assunzione e ai collaboratori al momento della stipula del contratto;
- il MODELLO a tutti i dipendenti.

Periodicamente, è prevista attività formativa, in particolare:

- subito dopo l'approvazione del MODELLO;
- in caso di modifiche e/o aggiornamenti;
- nell'ambito delle attività formative per i neoassunti.

La diffusione capillare dei principi e delle linee guida del MODELLO sarà effettuata a cura dei responsabili dei singoli settori di attività.

1.7 Adozione, modifiche e aggiornamento del MODELLO

Il Consiglio di Amministrazione, salvo quanto di seguito espressamente previsto, ha competenza esclusiva per l'adozione e la modificazione del MODELLO, idoneo a prevenire reati in genere e, in particolare, i Reati e gli Illeciti Amministrativi richiamati dal Decreto:

- a. il Consiglio di Amministrazione modifica tempestivamente il MODELLO qualora siano state individuate significative violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne evidenziano l'inadeguatezza, anche solo parziale, a garantire l'efficace prevenzione dei fatti di reato;

- b. il Consiglio di Amministrazione aggiorna tempestivamente, in tutto o in parte, il MODELLO, anche su eventuale proposta dell'ORGANISMO. Il Consiglio può conferire mandato al Presidente di apportare al MODELLO, acquisito il parere dell'ORGANISMO, gli adeguamenti e/o aggiornamenti che si rendessero necessari a seguito di modifiche legislative cogenti, oppure a seguito di modifiche non sostanziali della struttura organizzativa e delle attività della Società, nonché dei servizi offerti alla clientela; di tali adeguamenti e/o aggiornamenti occorrerà dare informativa, al Consiglio di Amministrazione e all'ORGANISMO;
- c. la Società elabora e apporta tempestivamente le modifiche delle procedure, ove tali modifiche appaiano necessarie per l'efficace attuazione del MODELLO, dandone comunicazione all'ORGANISMO.

Le proposte di modifica al MODELLO sono preventivamente comunicate all'ORGANISMO, il quale, dopo debita istruttoria, formula il proprio parere al Consiglio di Amministrazione che delibera in merito. Qualora il Consiglio di Amministrazione ritenga di discostarsi dal parere dell'ORGANISMO deve fornire adeguata motivazione.

L'ORGANISMO deve prontamente segnalare, in forma scritta, al Presidente del Consiglio di Amministrazione i fatti che suggeriscono l'opportunità o la necessità di modifica o revisione del MODELLO.

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione è attribuito il potere di apportare al MODELLO modifiche meramente formali, sentito l'ORGANISMO.

1.8 MODELLO e Società del Gruppo

Acea S.p.A. comunica alle Società appartenenti al Gruppo il MODELLO e ogni sua successiva edizione o modifica.

Le Società appartenenti al Gruppo adottano, per le finalità indicate nel Decreto, un proprio MODELLO di organizzazione e di gestione.

Nella predisposizione del MODELLO, le Società appartenenti al Gruppo si attengono ai principi e ai contenuti del presente MODELLO, salvo che sussistano situazioni specifiche relative alla natura, dimensione o al tipo di attività, alla struttura societaria, all'articolazione delle deleghe interne, che impongano o suggeriscano l'adozione di misure differenti al fine di perseguire più razionalmente ed efficacemente gli obiettivi indicati nel MODELLO, nella salvaguardia dei principi di fondo del medesimo e di quelli espressi nel Codice Etico.

Nelle Società del Gruppo di piccole dimensioni le funzioni dell'ORGANISMO di Vigilanza possono essere svolte direttamente dall'organo dirigente; per essere qualificate come tali occorre preventivamente esaminarne l'essenzialità della struttura interna gerarchica e funzionale. Gli indicatori delle caratteristiche di essenzialità della struttura gerarchica e funzionale idonee – ove venga rilevata la contemporanea presenza di due o più di esse – per la qualifica di “piccola impresa” sono:

- (a) l'assenza o la ridotta articolazione della struttura del personale e dei collaboratori esterni della Società;

- (b) l'assenza o la ridotta articolazione dell'organizzazione dei beni per l'esercizio dell'attività di impresa;
- (c) l'esistenza di rilevanti rapporti di outsourcing nella conduzione di aspetti significativi dell'attività aziendale;
- (d) l'assenza o ridotta entità di attività operative;
- (e) la ridotta articolazione degli organi amministrativi e gestionali e del numero di soggetti legittimati alla rappresentanza verso l'esterno della Società;
- (f) le limitate dimensioni del giro d'affari e dei movimenti finanziari della Società.

Ogni Società appartenente al Gruppo adotta sotto la propria responsabilità il proprio MODELLO organizzativo, dopo aver individuato le attività che presentano un rischio di commissione dei reati e le misure più idonee a prevenirne la realizzazione. Durante il procedimento di individuazione delle attività a rischio e di adozione del proprio MODELLO e fino a quando non l'abbiano approvato, le Società adottano misure per la prevenzione di comportamenti illeciti.

1.9 Prestazione di servizi infragruppo

1.9.1 Prestazioni di servizi svolte da MEG a favore di Società appartenenti al Gruppo

Le prestazioni di servizi, svolte dalla SOCIETÀ a favore di Società appartenenti al GRUPPO, che possono interessare attività e operazioni a rischio di cui alla successiva Parte Speciale, devono essere disciplinate da un contratto scritto.

In particolare, il contratto di prestazione di servizi, di cui al punto precedente, deve prevedere:

- l'obbligo da parte della Società beneficiaria del servizio di attestare la veridicità e completezza della documentazione o delle informazioni comunicate alla SOCIETÀ, ai fini dello svolgimento dei servizi richiesti;
- il potere dell'ORGANISMO della SOCIETÀ di richiedere informazioni all'ORGANISMO di Vigilanza, o funzione equivalente, della Società beneficiaria del servizio, al fine del corretto svolgimento dei propri compiti in relazione allo svolgimento dei servizi richiesti alla SOCIETÀ;
- il potere dell'ORGANISMO di Vigilanza della Società beneficiaria del servizio di richiedere informazioni all'ORGANISMO della SOCIETÀ, ovvero - previa informazione a quest'ultimo - alle funzioni della SOCIETÀ al fine del corretto svolgimento della vigilanza.

Nelle prestazioni di servizi la SOCIETÀ si attiene, oltre che al CODICE ETICO, a quanto previsto dal MODELLO e dalle procedure stabilite per la sua attuazione.

La SOCIETÀ, qualora svolga, per conto di Società appartenenti al GRUPPO, servizi nell'ambito di attività od operazioni a rischio non contemplate dal proprio MODELLO, si dota di regole e procedure adeguate e idonee a prevenire la commissione dei REATI e degli ILLECITI AMMINISTRATIVI.

Qualora la Società del GRUPPO beneficiaria dei servizi resi richieda motivatamente alla SOCIETÀ il rispetto di procedure nuove o diverse da quelle previste dal presente MODELLO o stabilite per la sua attuazione, la SOCIETÀ si attiene a tali procedure solo dopo che il proprio ORGANISMO le abbia considerate idonee a prevenire il compimento dei REATI e degli ILLECITI AMMINISTRATIVI.

I.9.2 Prestazioni di servizi svolte da Acea S.p.A., da Acea Ambiente S.r.l. e da Società appartenenti al Gruppo in favore di MEG SRL

Le prestazioni di servizi, svolte da Acea S.p.A., da Acea Ambiente S.r.l. e/o da altra Società appartenente al GRUPPO in favore della SOCIETÀ, che possono interessare attività e operazioni a rischio di cui alla successiva Parte Speciale, devono essere disciplinate da un contratto scritto.

In particolare, i contratti di prestazione di servizi di cui al punto precedente, deve prevedere:

- l'obbligo, da parte della SOCIETÀ, di attestare la veridicità e completezza della documentazione o delle informazioni fornite ai fini dello svolgimento delle prestazioni richieste;
- il potere dell'ORGANISMO della SOCIETÀ di richiedere informazioni all'ORGANISMO di vigilanza della Società che presta i servizi, ovvero - previa informazione di quest'ultimo - alle Funzioni della Società che presta i servizi, al fine del corretto svolgimento della propria funzione di vigilanza.

I contratti devono prevedere che la Società del GRUPPO alla quale è richiesto il servizio si doti di un MODELLO e di procedure idonee a prevenire la commissione dei REATI e degli ILLECITI AMMINISTRATIVI.

L'ORGANISMO della Società che riceve il servizio, qualora lo consideri necessario al fine della prevenzione dei REATI e degli ILLECITI AMMINISTRATIVI, propone, sentite le funzioni competenti, che i contratti prevedano l'adozione, da parte della Società del GRUPPO che presta il servizio, di specifiche procedure di controllo.

Capitolo 2 – L'ORGANISMO di Vigilanza

2.1 Identificazione, nomina e requisiti dell'ORGANISMO di Vigilanza

L'ORGANISMO di Vigilanza è un organo dotato di pieni e autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo in ordine al funzionamento, all'efficacia e all'osservanza del presente MODELLO di organizzazione e gestione.

La composizione dell'ORGANISMO, che potrà essere in forma monocratica o collegiale, è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, così come la sua remunerazione.

L'ORGANISMO risponde esclusivamente al Consiglio di Amministrazione della SOCIETÀ.

I membri dell'ORGANISMO sono nominati e revocati dal Consiglio di Amministrazione.

La giurisprudenza ha segnalato che, tra i membri dell'ORGANISMO di vigilanza, non possono esservi soggetti che rivestono la posizione di responsabili dell'area ecologica, ambiente e sicurezza: in questo caso, infatti, l'ORGANISMO non potrebbe dirsi dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo e difenderebbe quindi di un requisito, quello dell'autonomia, essenziale affinché il MODELLO organizzativo possa dirsi efficace³

Al momento dell'accettazione della carica di componente dell'ORGANISMO, ciascun componente dimostra, anche attraverso la sottoscrizione di una autodichiarazione, l'inesistenza delle (i) cause di incompatibilità o di ineleggibilità richiamate nel MODELLO della Società ed il possesso (ii) dei relativi requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità ed onorabilità. Le dichiarazioni sono conservate a cura dell'Ufficio di Segreteria dell'ORGANISMO.

Ciascun componente dell'ORGANISMO di Vigilanza deve mantenere un profilo professionale e personale, durante l'espletamento dell'incarico, che non possa pregiudicare l'imparzialità di giudizio e l'autorevolezza dell'ORGANISMO stesso.

In ogni caso, costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei singoli membri dell'ORGANISMO:

- lo svolgimento di funzioni operative o gestionali nell'ambito della Società o delle Società del Gruppo;
- la dipendenza gerarchica da soggetto apicale ex D.Lgs. 231/01;
- il rapporto di parentela con i soggetti apicali ex D.Lgs. 231/01 della SOCIETÀ o delle Società del Gruppo;
- l'esistenza di rapporti economici con la SOCIETÀ o con le Società del Gruppo o con i relativi soggetti apicali ex D.Lgs. 231/01 (fatta eccezione per la retribuzione/compenso);
- l'esistenza di interessi in conflitto con la Società o con le Società del Gruppo;

³ Cass. Pen., sez. un., 24 aprile 2014, n. 38343

- la condanna, anche non definitiva e anche in sede di c.d. patteggiamento, per reati rilevanti ex D.Lgs. 231/01;
- l'insussistenza dei requisiti di onorabilità previsti per il Sindaco Unico/i componenti il Collegio Sindacale.

Anche ai fini della composizione dell'ORGANISMO, il Consiglio di Amministrazione dovrà assicurare il rispetto della disposizione di legge secondo cui i pubblici dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di Pubbliche Amministrazioni, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri (art 53 comma 16-ter D.Lgs. 165/2001).

L'ORGANISMO deve soddisfare, oltre ai requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità e continuità d'azione, anche quelli di professionalità

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 Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato, l'ORGANISMO dura in carica per 3 anni. La cessazione del suddetto ORGANISMO può, inoltre, avvenire per rinuncia di due o tutti i suoi componenti, nel caso di OdV collegiale o dell'unico membro in caso di un OdV monocratico, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione.

Nel caso di un OdV collegiale il Presidente dell'OdV è nominato dal Consiglio di Amministrazione e rimane in carica per la durata del mandato; in caso di assenza o impedimento temporanei del Presidente, le sue funzioni sono esercitate dal componente dell'ORGANISMO esterno alla Società.

Sempre nel caso di un OdV collegiale, in caso di sopravvenuta rinuncia, morte, decadenza o revoca del Presidente dell'ORGANISMO, la Presidenza è assunta, pro tempore, dal componente dell'ORGANISMO esterno alla struttura societaria, il quale rimane in carica fino alla data della nomina del nuovo Presidente dell'ORGANISMO da parte del Consiglio di Amministrazione.

Nel caso di un OdV monocratico, nelle fattispecie di cui sopra l'ORGANISMO non può esercitare le proprie attività, ed il Consiglio di Amministrazione dovrà provvedere tempestivamente alla nomina di un nuovo OdV.

Il Presidente dell'ORGANISMO/OdV monocratico ha i seguenti compiti e poteri:

- convoca e presiede le riunioni dell'ORGANISMO, ne verifica la regolare costituzione, dirige il loro svolgimento ed accerta i risultati delle votazioni;
- può invitare, così come l'ORGANISMO, innanzi all'ORGANISMO di Vigilanza gli amministratori, i membri dell'Organo di Controllo, i revisori, i dirigenti, i dipendenti della Società al fine di approfondire alcune tematiche di interesse o acquisire le informazioni necessarie allo svolgimento delle proprie funzioni. Può altresì invitare alle riunioni consulenti o altri collaboratori per approfondire tematiche di interesse. La

persona invitata deve essere edotta degli obblighi di riservatezza in merito ai temi discussi nella riunione dell'ORGANISMO di Vigilanza.

Nell'esercizio della sua attività, il Presidente/OdV monocratico è coadiuvato dall'Ufficio di Segreteria, che redige i verbali delle sedute e cura la documentazione dell'ORGANISMO, le convocazioni e gli inviti di cui sopra.

Il Presidente/OdV monocratico, in concerto con i membri dell'ORGANISMO di Vigilanza nomina, per la durata del suo mandato o per singola riunione, un Segretario cui affidare i compiti operativi.

2.2 Rinuncia, revoca o decadenza e sostituzione dell'ORGANISMO di Vigilanza

Nel caso di un OdV collegiale ciascun componente dell'ORGANISMO di Vigilanza potrà rinunciare in ogni momento dall'incarico mediante comunicazione scritta al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed all'ORGANISMO di Vigilanza. In ogni caso la rinuncia avrà effetto dalla data di nomina del nuovo componente.

In caso di sopravvenuta incapacità o morte di un componente, l'ORGANISMO di Vigilanza ne darà comunicazione tempestiva al Presidente del Consiglio di Amministrazione. In caso di sopravvenute cause di ineleggibilità e/o decadenza di un componente, quest'ultimo è tenuto a darne tempestiva comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'ORGANISMO di Vigilanza. In tutte le ipotesi il Consiglio di Amministrazione provvederà senza indugio alla sostituzione del singolo componente.

Nel caso di un OdV monocratico egli potrà rinunciare in ogni momento dall'incarico mediante comunicazione scritta al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

In caso di sostituzione, la durata dell'incarico del nuovo componente coincide con la durata dell'OdV precedente. In caso di sopravvenute cause della propria ineleggibilità e/o decadenza del componente dell'OdV, quest'ultimo è tenuto a darne tempestiva comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione

La revoca dell'incarico di un membro dell'ORGANISMO (nel caso di OdV collegiale), o dell'OdV monocratico è ammessa per giusta causa, intendendosi per tale un grave inadempimento delle funzioni.

La revoca è altresì possibile nei casi di impossibilità sopravvenuta ovvero allorquando vengano meno in capo ai membri dell'organo/OdV monocratico i requisiti di indipendenza, imparzialità, autonomia, onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice oppure allorquando cessi il rapporto di dipendenza o collaborazione con la SOCIETÀ.

La decadenza è dichiarata dall'organo amministrativo entro trenta giorni dalla conoscenza della relativa causa.

È fatto obbligo all'ORGANISMO, di comunicare tempestivamente all'organo amministrativo la rilevata esistenza di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire un componente dello stesso.

2.3 Poteri dell'ORGANISMO

L'ORGANISMO ha libero accesso, senza necessità di alcun consenso preventivo, presso tutte le Funzioni aziendali onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto.

Inoltre, può richiedere ai DESTINATARI del presente MODELLO informazioni o l'esibizione di documenti pertinenti alle attività a rischio di reato.

L'ORGANISMO dispone di autonomi e adeguati poteri di spesa nei limiti di un budget annuale approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta dell'ORGANISMO stesso, del quale può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento delle sue funzioni, incluso il ricorso a consulenti esterni.

L'ORGANISMO può inoltre autonomamente impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, qualora l'impiego di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'ORGANISMO deve informare il Consiglio di Amministrazione nella riunione immediatamente successiva.

All'ORGANISMO non competono né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, ancorché relativi a oggetti o questioni afferenti allo svolgimento delle attività dell'ORGANISMO.

Nello svolgimento dei propri compiti di vigilanza e controllo l'ORGANISMO potrà avvalersi, in via non esclusiva, del supporto della Funzione Internal Audit e/o di altre Funzioni interne del Gruppo Acea definendone l'obiettivo e il perimetro dell'intervento, concordando preventivamente l'impiego del personale con il responsabile della Funzione interessata, sempre che non vi ostino ragioni di urgenza.

I componenti dell'ORGANISMO nonché i soggetti dei quali l'ORGANISMO, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni conosciute nell'esercizio delle loro funzioni o attività.

2.4 Attività dell'ORGANISMO

In caso di un ORGANISMO collegiale quest'ultimo si riunisce ogni volta ne faccia richiesta il Presidente e, in ogni caso, con frequenza almeno bimestrale.

Alle riunioni in questione può partecipare, su invito del Presidente, ogni componente della struttura della Società, per fornire informazioni ed esprimere le valutazioni di competenza.

È compito del Segretario dell'ORGANISMO conservare il libro dell'ORGANISMO e la documentazione inerente l'attività svolta, garantendone l'accessibilità ai soli componenti dell'ORGANISMO, con esclusione di ogni altro soggetto.

Le informazioni, segnalazioni e i report ricevuti dall'ORGANISMO sono conservati in un apposito archivio cartaceo/informatico in cui sono tracciate e archiviate anche tutte le informazioni/comunicazioni/dati scambiati con le funzioni aziendali e con gli Organismi delle altre Società del Gruppo nonché i verbali delle riunioni e le relazioni periodiche.

L'accesso è consentito esclusivamente ai componenti dell'ORGANISMO, ovvero ad altri soggetti, previa autorizzazione dell'ORGANISMO.

2.5 La vigilanza sull'attuazione e sull'efficacia del MODELLO

Al fine di adempiere alle proprie responsabilità l'ORGANISMO dovrà svolgere i seguenti compiti:

- a) vigilare sull'effettività del MODELLO ed eseguire il monitoraggio delle attività di attuazione e aggiornamento dello stesso; l'ORGANISMO di Vigilanza verifica l'aggiornamento costante del MODELLO anche segnalando al Consiglio di Amministrazione le evoluzioni normative intervenute; collabora con il management per rendere effettivo il MODELLO e curare il suo recepimento all'interno della Società;
- b) verificare l'adeguatezza del MODELLO nel prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto e curarne le proposte di aggiornamento, dirette al Consiglio di Amministrazione, nei casi in cui si renda necessario a seguito di significative violazioni delle prescrizioni o delle mutate condizioni aziendali o legislative;
- c) predisporre, su base semestrale, una relazione informativa in ordine alle attività di verifica e controllo compiute e all'esito delle stesse da inviare al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Sindaco Unico/Collegio Sindacale;
- d) segnalare al Presidente le violazioni del MODELLO, accertate o in corso di investigazione, che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo a MEG promuovendo l'esercizio dell'azione disciplinare;
- e) informare, mediante relazione scritta, l'Organo di Controllo sulle violazioni del MODELLO e delle procedure da parte degli Amministratori;
- f) ricevere periodicamente informazioni significative e rilevanti dai responsabili delle aree funzionali nelle quali si collocano le attività a rischio o sono da queste interessate, anche se in parte.

L'ORGANISMO provvederà a darsi le proprie regole di funzionamento attraverso uno specifico regolamento, approvato in autonomia.

2.6 Obblighi di informazioni nei confronti dell'ORGANISMO di Vigilanza

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'ORGANISMO le informazioni concernenti:

- a. le operazioni significative e rilevanti che ricadono nelle aree definite a rischio, previa individuazione da parte dell'ORGANISMO della nozione di "operazione significativa e rilevante";
- b. i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i Reati, previsti dal DECRETO e successive modificazioni, qualora tali indagini coinvolgano MEG o suoi dipendenti, oppure organi societari;

- c. le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti per i Reati di cui al Decreto;
- d. i rapporti preparati dai responsabili di altre Unità aziendali di MEG nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi o omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- e. le notizie relative ai procedimenti sanzionatori rilevanti, previa individuazione da parte dell'ORGANISMO della soglia di rilevanza, e alle eventuali misure irrogate ovvero i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del MODELLO;
- f. le ispezioni, gli accessi e le richieste di documenti o informazioni da parte di Pubbliche Autorità;
- g. ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza e aggiornamento del MODELLO.

2.6.1 La segnalazione di potenziali violazioni del MODELLO

L'ORGANISMO 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 quindi che potrebbero ingenerare responsabilità di MEG ai sensi del Decreto.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel MODELLO rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c..

Ad integrazione/specificazione delle procedure aziendali di riferimento (come tempo per tempo vigenti), valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- la Società garantisce uno o più canali che consentano ad apicali e sottoposti di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del MODELLO;
- la Società garantisce almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- nelle ipotesi di segnalazione, l'interesse alla tutela della Società costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte da segreto, salvi gli obblighi di chi ne sia venuto a conoscenza in ragione di un rapporto di consulenza professionale o assistenza della Società medesima;
- in ogni caso, la Società adotta misure volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante nel procedimento disciplinare e nell'eventuale procedimento penale, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede, ed esclusa l'ipotesi in cui sia accertata la responsabilità penale del segnalante per diffamazione, calunnia o altri reati commessi attraverso la segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave;

- qualora, a seguito di apposita istruttoria, si giunga all'accertamento dei fatti segnalati in buona fede e in forma non anonima, la Società si riserva di attribuire al segnalante premi o riconoscimenti, stabilendone di volta in volta natura, tipologia, entità;
- i Dipendenti hanno il dovere di trasmettere all'ORGANISMO eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, di Reati ovvero di violazioni del MODELLO;
- i Dipendenti con la qualifica di Dirigente hanno l'obbligo di segnalare all'ORGANISMO eventuali violazioni poste in essere da Dipendenti, collaboratori, Consulenti e controparti contrattuali, di cui essi siano venuti a conoscenza;
- costituisce illecito disciplinare, agli effetti del presente MODELLO, la violazione delle misure di tutela del segnalante ovvero l'effettuazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave;
- i segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede, ed esclusa l'ipotesi in cui sia accertata la responsabilità penale del segnalante per diffamazione, calunnia o altri reati commessi attraverso la segnalazione ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave;
- si considerano "nulle" le misure ritorsive o discriminatorie (es. licenziamento, mutamento di mansioni, trasferimento, etc.) adottate nei confronti dei Dipendenti segnalanti in buona fede con onere della prova a carico del datore di lavoro, il quale è chiamato a dimostrare che le predette misure siano dovute a ragioni estranee alla segnalazione medesima.

I Consulenti e i Partners, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti o per conto di MEG, effettuano la segnalazione direttamente all'ORGANISMO.

L'ORGANISMO non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime fatta eccezione per quelle che contengono circostanziate e documentate denunce. L'ORGANISMO valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al successivo Capitolo.

Sono istituiti canali di comunicazione per la consultazione e informazione dell'ORGANISMO di Vigilanza che vengono resi noti attraverso apposito Comunicato da parte della SOCIETÀ e, in particolare:

- tramite posta elettronica all'indirizzo odv.meg@aceaspa.it;
- oppure per posta all'OdV di MEG SRL, presso la sede della Società in Via 11 Settembre, 8, 37035 San Giovanni Ilarione (VR) - IT .

La corrispondenza destinata all'ORGANISMO di Vigilanza non deve essere aperta da altri soggetti.

2.6.2 Gestione delle segnalazioni ricevute

L'ORGANISMO di Vigilanza deve analizzare tutte le segnalazioni ricevute aventi ad oggetto una presunta violazione del MODELLO o una condotta illecita riferibile alle fattispecie delittuose previste dal D.Lgs. 231/01 come reati presupposto. Non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni in forma anonima a meno che le denunce siano circostanziate e documentate. Le

segnalazioni arrivano direttamente, tramite posta elettronica, ai componenti dell'ORGANISMO di Vigilanza e tramite altro canale non informatico stabilito dall'ORGANISMO. L'accesso alla relativa documentazione è limitato ai componenti dell'OdV, ovvero al personale dipendente e non, espressamente autorizzato per i quali valgono i medesimi obblighi di riservatezza.

L'ORGANISMO di Vigilanza deve agire in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante.

L'ORGANISMO di Vigilanza valuta la fondatezza e rilevanza delle segnalazioni ricevute ed effettua, se del caso, attività istruttoria avvalendosi, a seconda della natura delle segnalazioni, delle strutture interne della Società e/o delle strutture del Gruppo. Può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima.

Per quanto concerne la segnalazione delle informazioni di reato previste dal MODELLO, l'ORGANISMO, vista l'importanza e la significatività delle stesse assegnerà ad esse una priorità nella trattazione.

All'esito dell'istruttoria l'ORGANISMO di Vigilanza assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando ove del caso la segnalazione, o richiedendo alla Società di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli opportuni interventi sul MODELLO. In caso di riscontrata violazione del MODELLO e/o condotta illecita da parte di un dipendente, l'ORGANISMO di Vigilanza comunica quanto accertato alla Unità Risorse Umane che assume gli eventuali provvedimenti disciplinari. In caso di riscontrata violazione del MODELLO o condotta illecita da parte di un soggetto apicale, ivi compresi i Sindaci, l'ORGANISMO di Vigilanza comunica quanto accertato al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale per le attività di loro competenza.

Nel caso in cui l'ORGANISMO di Vigilanza valuti di non avviare attività istruttoria sulle segnalazioni ricevute, dovrà motivare, in un apposito verbale, le ragioni alla base della scelta effettuata.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi un componente dell'ORGANISMO di Vigilanza, questi si astiene dal partecipare alla riunione dell'ORGANISMO stesso. Gli altri componenti dell'ORGANISMO di Vigilanza (se trattasi di OdV collegiale) ovvero altro soggetto incaricato del controllo effettuano l'attività istruttoria e di analisi della segnalazione ricevuta e, se riscontrano violazione del MODELLO o degli obblighi assunti in qualità di componente dell'ORGANISMO di Vigilanza, informano tempestivamente il Consiglio di Amministrazione e l'Organo di Controllo della Società per provvedere all'immediata sospensione e successiva sostituzione del componente. Se la segnalazione di cui è stata accertata la veridicità riguarda attività condotte per conto dell'ORGANISMO di Vigilanza, queste devono essere rianalizzate al fine di verificarne la legittimità.

Tutta l'attività di gestione delle segnalazioni viene tracciata e documentata attraverso gli strumenti ritenuti più idonei (ad es. registro delle segnalazioni) e conservata a cura dell'Ufficio di Segreteria.

2.7 Raccolta e conservazione delle informazioni

Le informazioni, segnalazioni e i report previsti nel presente MODELLO sono conservati dall'ORGANISMO.

Nello svolgimento della propria attività, l'ORGANISMO assicura il rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali.

Capitolo 3 – Il sistema disciplinare

3.1 Premessa

Ai sensi degli artt. 6, co. 2, lett. e), e 7, co. 4, lett. b) del Decreto, il MODELLO può ritenersi efficacemente attuato solo se introduce un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito 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.

In particolare, il presente sistema disciplinare si ispira ai principi generali di cui alle seguenti lettere a), b), c), d), e):

a) specificità di illeciti

Costituisce illecito disciplinare, 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;
- la falsificazione della documentazione delle operazioni compiute nelle ispezioni;
- la distruzione, l'occultamento e/o l'alterazione della documentazione aziendale;
- la falsificazione delle relazioni e/o informazioni trasmesse all'ORGANISMO;
- l'ostacolo all'esercizio delle funzioni del collegio sindacale e/o dell'ORGANISMO;
- la violazione di obblighi di documentazione e tracciabilità delle operazioni;
- la violazione degli obblighi previsti nel codice etico adottato dalla Società;
- l'inosservanza, da parte dei soggetti apicali, degli obblighi di direzione e/o vigilanza che abbiano reso possibile la realizzazione di reati da parte dei sottoposti;
- l'abbandono, senza giustificato motivo, del posto di lavoro da parte del personale a cui siano state specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo;
- la mancata documentazione, anche in forma riassuntiva, delle operazioni e dei risultati dei controlli effettuati in azienda;
- l'omessa documentazione delle operazioni compiute in occasione di ispezioni di autorità pubbliche;
- 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 tempo per tempo vigente;
- l'effettuazione di pagamenti a favore della P.A., enti governativi, soggetti correlati, funzionari pubblici, senza apposita documentazione attestante il tipo di operazione compiuta e senza relativa archiviazione;
- l'effettuazione e/o ricezione di pagamenti su conti bancari aperti all'estero tramite intermediari stranieri senza giustificato motivo e/o relativa documentazione;
- 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;
- la mancata osservanza degli obblighi derivanti, secondo le proprie attribuzioni e competenze, dalla normativa applicabile, tempo per tempo vigente, in materia di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro
- la violazione delle prescrizioni in materia di riservatezza e tutela del segnalante di cui al paragrafo 2.6.1;
- l'effettuazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

b) 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;
- 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);
- gli effetti sul rapporto fiduciario con la Società;
- il grado di prossimità con uno dei reati-presupposto previsti nel d.lgs. 231/2001;
- tutte le altre circostanze del caso concreto (modalità, tempi, rilevanza della violazione in rapporto all'attività societaria, etc.);

c) applicabilità a organi societari, soggetti apicali, sottoposti e terzi.

Sono soggetti al sistema disciplinare di cui al presente MODELLO il Presidente, i membri del CdA, del Sindaco Unico, della Società di revisione e dell'ORGANISMO di vigilanza, i soci, i lavoratori dipendenti, i collaboratori non subordinati e tutti i terzi

(clienti, fornitori, consulenti, appaltatori, etc.) che, a qualsiasi titolo, abbiano rapporti con la Società, nell'ambito dei rapporti stessi.

- d) 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 Sindaco Unico l'esercizio del potere disciplinare spetta all'Assemblea dei Soci;
- nei confronti dei dirigenti e dei dipendenti, l'esercizio del potere disciplinare spetta al Presidente o ai soggetti da questo delegati;
- nei confronti dei terzi, l'esercizio del potere disciplinare spetta al Responsabile della Funzione competente o il Responsabile dell'Area alla quale il contratto o rapporto afferisce ovvero il 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 disciplinare e può esercitare poteri di iniziativa, vigilanza e consulenza sull'illecito e sulle sanzioni da applicare.

- e) pubblicità e trasparenza

Del presente sistema disciplinare viene data pubblicità attraverso le medesime forme in cui viene data al presente MODELLO.

3.2 Sanzioni per i dipendenti

MEG applica il CCNL per i dipendenti dalle industrie della gomma, cavi elettrici ed affini e delle materie plastiche.

Per i dipendenti il sistema sanzionatorio farà riferimento al CCNL applicabile, nel rispetto e in coerenza con le previsioni di cui all'art. 7 della legge 30 maggio 1970 n. 300 (*Statuto dei lavoratori*).

Il vigente CCNL per i dipendenti dalle industrie della gomma, cavi elettrici ed affini e delle materie plastiche, applicato in MEG, agli artt. 52 "Provvedimenti disciplinari" e 54 "licenziamento per mancanze" nel rispetto delle previsioni di cui alla legge 20/5/1970 n° 300, art 7 comma I, stabilisce specifici criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori e i provvedimenti disciplinari ivi richiamati e di seguito elencati:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa fino all'importo di tre ore di paga ed indennità di contingenza;
- d) sospensione dal lavoro fino a tre giorni;

- e) licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro con la perdita dell'indennità di 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 20 maggio 1970 n. 300, nonché di quanto stabilito alle lettere b) e d) del punto 3.1 del presente Documento, si prevede il seguente schema di riferimento, riportato comunque a titolo esemplificativo:

- a) incorre nei provvedimenti della multa e della sospensione il dipendente che nell'espletamento delle proprie attività non osservi scrupolosamente le regole procedurali o di comportamento prescritte o richiamate nel Modello o adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ad esempio ponendo in essere uno dei comportamenti tra quelli descritti al punto a) del paragrafo 3.1 citato, anche quando da tali inosservanze non sia stato generato alcun danno o pregiudizio per la Società, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la violazione del criterio di correlazione di cui all'art. 53 del CCNL applicato, lettera f) *“che, per disattenzione, procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'azienda; che non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro”*; lettera h) *“che in qualunque modo trasgredisca alle norme del presente contratto, dei regolamenti interni o che commetta mancanze recanti pregiudizio alla disciplina, alla morale o all'igiene”*. La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo.
- b) incorre nel provvedimento del licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro con la perdita dell'indennità di preavviso il dipendente che nell'espletamento delle proprie attività, non osservando o non facendo osservare al personale da lui coordinato le regole procedurali o di comportamento prescritte o richiamate nel Modello o derivanti dall'applicazione dello stesso, oppure operando in modo diretto e univoco verso il compimento di un Reato o di un illecito, arrechi un grave danno o pregiudizio per la Società, eventualmente determinando la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la violazione dei criteri di correlazione di cui all'art. 54 del CCNL applicato: comma l) *“può essere inflitto al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro o che provochi all'azienda grave nocimento morale o materiale o che compie azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro”*; lettera c) *“inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione sia gravemente colposa perché suscettibile di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali”*; lettera d) *“condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, pronunciata anche ex art. 444 cod. proc. pen., per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro”*; lettera e) *“abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti, o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi”*; lettera m) *“recidiva nella mancanza di cui al punto f) dell'art. 53”*;

In ogni caso, qualora il fatto costituisca violazione di doveri discendenti dalla legge o dal rapporto di lavoro tale da non consentire la prosecuzione del rapporto stesso, neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso ex art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare. A seguito della contestazione disciplinare mossa per una delle fattispecie di cui sopra potrà essere disposta la revoca delle eventuali deleghe/incarichi affidati al lavoratore interessato, nell'ambito delle procedure descritte nel MODELLO.

3.3 Sanzioni per i dirigenti

Ove vengano accertate violazioni disciplinari commesse da dirigenti, il Presidente, con l'eventuale supporto dell'ORGANISMO, può valutare l'applicazione delle seguenti sanzioni:

- richiamo formale o scritto;
- sospensione o revoca di incarichi e/o deleghe e/o procure;
- diminuzione della parte variabile della retribuzione corrisposta in applicazione del sistema premiante eventualmente adottato dalla Società;
- licenziamento per giustificato motivo.

3.4 Sanzioni per gli amministratori e sindaci

Nel caso di violazione delle regole del MODELLO e delle procedure da parte degli amministratori, a partire dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza di cui all'art. 7, d.lgs. 231/2001, l'ORGANISMO provvederà immediatamente a informarne con relazione scritta il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Sindaco Unico/Collegio Sindacale per i provvedimenti di competenza.

Il Consiglio di Amministrazione potrà applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge e, nei casi più gravi, o comunque quando la mancanza sia tale da ledere la fiducia della Società nel responsabile, il Consiglio di Amministrazione potrà convocare l'Assemblea proponendo la revoca della carica.

Il Sindaco Unico/Collegio Sindacale, previa comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione, potrà convocare l'Assemblea ai sensi del art. 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. Nel caso di violazione delle regole del MODELLO e delle procedure da parte del Sindaco Unico/Collegio Sindacale, l'ORGANISMO provvederà immediatamente a informarne con relazione scritta il Consiglio di Amministrazione, il quale potrà convocare l'Assemblea ai sensi dell'art. 2366 c.c. per i provvedimenti di competenza.

3.5 Sanzioni per i terzi in rapporto contrattuale con la Società

Qualora si verificano fatti che possono integrare violazione del MODELLO o delle procedure per la sua attuazione da parte di collaboratori o controparti contrattuali, l'ORGANISMO informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Responsabile dell'Area alla quale il contratto o rapporto afferiscono, mediante relazione scritta.

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.

Capitolo 4 – Whistleblowing

4.1 Normativa whistleblowing

Il decreto legislativo n. 24/2023, che introduce la nuova disciplina in materia di whistleblowing in Italia, è entrato in vigore il 30 marzo 2023. Le nuove disposizioni hanno effetto a partire dal 15 luglio 2023. Per tale motivo, la Capogruppo Acea Spa ha provveduto ad adeguare il proprio sistema normativo interno alla suddetta normativa mediante l'aggiornamento della propria procedura di segnalazione whistleblowing oltre che dei relativi canali di segnalazione.

Tutte le società controllate sono state informate degli aggiornamenti tecnico/organizzativi posti in essere dalla Capogruppo Acea Spa, gestore del suddetto canale. E' onere di tutte le società controllate provvedere al recepimento della "politica whistleblowing" di Capogruppo, emessa nel mese di gennaio 2024.

