

# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

**Ambiente Energia Brianza S.p.A.**



*(Aggiornamento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 16 ottobre 2024)*

*ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231*

## **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

**Ambiente Energia Brianza S.p.A.**



## **PARTE GENERALE**

*ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231*

## INDICE

1.	<i>Definizioni</i> .....	5
2.	<i>Descrizione del quadro normativo</i> .....	7
2.1.	<i>Introduzione</i> .....	7
2.2.	<i>Natura della responsabilità</i> .....	7
2.3.	<i>Criteri di imputazione della responsabilità</i> .....	8
2.4.	<i>Valore esimente dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo</i> .....	9
2.5.	<i>Contenuto dei modelli di organizzazione, gestione e controllo</i> .....	10
2.6.	<i>I reati previsti dal Decreto</i> .....	12
2.7.	<i>Apparato sanzionatorio</i> .....	13
2.8.	<i>Tentativo</i> .....	15
2.9.	<i>Vicende modificative dell'ente</i> .....	15
2.10.	<i>Reati commessi all'estero</i> .....	16
2.11.	<i>Procedimento di accertamento dell'illecito</i> .....	17
2.12.	<i>Le "Linee Guida" di Confindustria</i> .....	17
2.13.	<i>Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e il Decreto Legislativo n. 33/2013</i> .....	19
3.	<i>3. Governance e Assetto Organizzativo di AEB S.p.A.</i> .....	21
3.1.	<i>Il perimetro AEB</i> .....	21
3.2.	<i>AEB S.p.A. – attività e oggetto sociale</i> .....	21
3.3.	<i>Attività operative</i> .....	22
3.4.	<i>Attività amministrative</i> .....	22
3.5.	<i>L'assetto istituzionale: organi e soggetti</i> .....	22
3.6.	<i>Gli strumenti di Governance di AEB</i> .....	23
3.7.	<i>Sistema di controllo interno e gestione dei rischi</i> .....	24
3.8.	<i>Assetto Organizzativo</i> .....	24
3.9.	<i>Prestazioni di servizi svolte da altre società</i> .....	25
3.10.	<i>Rapporti infragruppo</i> .....	25
4.	<i>Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di AEB</i> .....	27
4.1.	<i>Premessa</i> .....	27
4.2.	<i>Destinatari</i> .....	28
4.3.	<i>Funzione del Modello</i> .....	28
4.4.	<i>Il Modello 231 e la Trasparenza</i> .....	29
4.5.	<i>Metodologia di predisposizione e aggiornamento del Modello di AEB S.p.A.</i> .....	30
4.6.	<i>Struttura del Modello</i> .....	30
4.7.	<i>Rapporto tra Modello e Codice Etico</i> .....	31
4.8.	<i>Adozione, aggiornamento e adeguamento del Modello</i> .....	32
4.8.1.	<i>Verifiche e controlli sul Modello</i> .....	33
5.	<i>L'Organismo di Vigilanza</i> .....	34
5.1.	<i>Funzione dell'Organismo di Vigilanza</i> .....	34
5.2.	<i>Requisiti</i> .....	34
5.3.	<i>Composizione, nomina e durata</i> .....	37
5.4.	<i>Revoca</i> .....	38
5.5.	<i>Cause di sospensione</i> .....	38
5.6.	<i>Temporaneo impedimento</i> .....	39
5.7.	<i>Rinuncia del componente</i> .....	39
5.8.	<i>Funzioni e poteri</i> .....	40
5.9.	<i>Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza</i> .....	42

5.9.1. <i>Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari</i> .....	42
5.9.2. <i>Flussi informativi tra Organismo di Vigilanza, Collegio Sindacale e Internal Audit</i> .....	43
5.9.3. <i>Informativa verso l'Organismo di Vigilanza</i> .....	43
5.9.4. <i>Whistleblowing</i> .....	44
5.9.5. <i>Informativa da e verso l'Organismo di Vigilanza e nei confronti dell'Organismo di Vigilanza della Capogruppo</i> .....	45
6. <i>Il sistema sanzionatorio</i> .....	47
6.1. <i>Principi generali</i> .....	47
6.2. <i>Misure nei confronti dei lavoratori subordinati</i> .....	47
6.2.1. <i>Misure nei confronti del personale non dirigente</i> .....	48
6.2.2. <i>Misure nei confronti dei dirigenti</i> .....	50
6.3. <i>Misure nei confronti degli amministratori</i> .....	50
6.4. <i>Misure nei confronti dei sindaci</i> .....	51
6.5. <i>Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società</i> .....	51
6.6. <i>Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza</i> .....	51
6.7. <i>Misure di tutela nei confronti del segnalante ai sensi della Normativa sul Whistleblowing</i> .....	52
7. <i>Il piano di formazione e comunicazione</i> .....	53
8. <i>Introduzione alla parte speciale</i> .....	54
Allegato 1 – Elenco dei reati presupposto della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. n. 231/2001.....	55

## **1. Definizioni**

**“AEB”, “AEB S.p.A.” o la “Società”:** indica Ambiente Energia Brianza S.p.A.

**“Attività sensibili”:** indica le attività svolte dalla Società nel cui ambito sussiste il rischio potenziale di commissione di Reati.

**“ARERA”:** indica l’Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente;

**“Capogruppo” o “A2A”:** indica A2A S.p.A.

**“Codice Etico”:** indica il documento adottato dalle società del Perimetro AEB. Il Codice Etico contiene l’insieme dei valori, principi etici e linee guida che caratterizzano le attività delle società. Esso costituisce altresì parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Ambiente Energia Brianza S.p.A.;

**“Datore di Lavoro”:** il soggetto titolare del rapporto di lavoro con i Lavoratori o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l’assetto dell’organizzazione nel cui ambito i Lavoratori prestano la propria attività, ha la responsabilità, in virtù di apposita delega o procura, dell’organizzazione stessa o dell’Unità Produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa;

**“Decreto” o “D. Lgs. n. 231/2001”:** indica il D. Lgs. n. 231 dell’8 giugno 2001 e le sue successive modifiche ed integrazioni;

**“Decreto Trasparenza”:** indica il D. Lgs. n. 33 del 14 marzo 2013 e ss.mm.ii.;

**“Destinatari”:** indica i componenti degli organi sociali, il management e i dipendenti, nonché tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di AEB;

**“Gruppo”:** indica il Gruppo A2A;

**“Legge Anticorruzione” o “L. n. 190/2012”:** indica nello specifico la Legge 6 novembre 2012, n. 190 e ss.mm.ii.;

**“Legge sul Whistleblowing”:** indica il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24;

**“Linee Guida di Confindustria”:** indica le linee guida emanate da Confindustria per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo;

**“Modello” o “Modello 231”:** indica il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Ambiente Energia Brianza S.p.A.;

**“Perimetro AEB”:** costituito da Ambiente Energia Brianza S.p.A. e le sue controllate, Gelsia S.r.l., Gelsia Ambiente S.r.l., RetiPiù S.r.l., VGE05 S.r.l., A2A Illuminazione Pubblica S.r.l.;

**“Personale”:** indica gli amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo di Ambiente Energia Brianza S.p.A.;

**“Policy”:** indica l’insieme delle regole, riguardanti differenti ambiti operativi interni alla Società, che costituiscono parte essenziale della già esistente organizzazione e che sono alla base delle misure di

prevenzione elaborate nel presente Modello. Talvolta l'utilizzo del termine "Policy" include altresì il riferimento alle Procedure;

**"Procedure"**: indica l'iter operativo che tutto il Personale e i Destinatari sono tenuti a seguire nell'ambito delle attività della Società, la scansione e suddivisione dei ruoli e dei livelli autorizzativi interni, individuati a presidio della trasparenza e regolarità dell'agire societario ed a prevenzione della commissione di qualsivoglia illecito amministrativo, civile o penale. Talvolta il termine "Policy" include altresì il riferimento alle Procedure;

**"SOB"**: indica le società di business (Gelsia S.r.l., Gelsia Ambiente S.r.l., RetiPiù S.r.l., A2A Illuminazione Pubblica S.r.l.; VGE05 S.r.l.);

**"Reati Presupposto"**: indica i reati tipici, espressamente richiamati nel Decreto, alla commissione dei quali è collegata la responsabilità dell'ente;

**"Società Operativa/e"**: indica insieme o congiuntamente le seguenti società: Gelsia S.r.l., Gelsia Ambiente S.r.l., RetiPiù S.r.l., A2A; Illuminazione Pubblica S.r.l.;

**"Statuto"**: indica lo statuto di Ambiente Energia Brianza S.p.A.;

**"Servizi Corporate"**: indica servizi *intercompany* regolati da appositi contratti di servizi, che garantiscono omogeneità ed uniformità di trattamento tra le società beneficiarie;

**"Statuto dei lavoratori"**: indica la Legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i.;

**"Testo Unico Ambientale"** o **"TUA"**: indica il D. Lgs. n. 152/2006 s.m.i.;

**"Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro"** o **"TULS"**: indica il D. Lgs. n. 81/2008 s.m.i.;

**"Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica"**: indica il D.lgs. n. 175/2016 s.m.i.;

**"TIUC"**: indica il Testo Integrato Unbundling Contabile di cui all'Allegato A alla Deliberazione 137/2016/R/com di ARERA;

**"TIUF"**: indica Testo Integrato Unbundling Funzionale di cui all'Allegato A alla deliberazione 296/2015/R/com di ARERA;

**"Unbundling contabile"**: indica l'obbligo della separazione contabile come previsto dal TIUC;

**"Unbundling funzionale"**: indica l'obbligo di separazione funzionale per le imprese operanti nel settore elettrico o del gas, come previsto dal TIUF;

**"Unbundling"**: indica congiuntamente la normativa che disciplina gli obblighi di separazione funzionale e contabile imposti da ARERA.

## 2. Descrizione del quadro normativo

### 2.1. Introduzione

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche il “D. Lgs. n. 231/2001” o anche solo il “Decreto”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge-Delega 29 settembre 2000, n. 300, detta la disciplina della “*responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”<sup>1</sup>.

Il Decreto trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia, che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato: tali enti, infatti, possono essere ritenuti “responsabili” per il compimento, in forma consumata o tentata, di alcuni reati posti in essere nell’interesse o a vantaggio degli enti collettivi stessi, da esponenti dei vertici degli stessi (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (i c.d. “sottoposti”) (art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 231/2001).

Il D. Lgs. n. 231/2001 innova, quindi, l’ordinamento giuridico italiano in quanto agli enti sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati agli enti ai sensi dell’art. 5 del Decreto.

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato; non sostituisce ma si aggiunge a quella personale dell’individuo che ha commesso il reato, mirando a coinvolgere il patrimonio degli enti per la punizione di taluni illeciti penali, i quali sono tassativamente indicati nel Decreto e che costituiscono un *numerus clausus*, benché in continua espansione ad opera del legislatore (i c.d. “Reati Presupposto”).

La stessa responsabilità penale è esclusa se l’ente coinvolto ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 idonei a prevenire i reati della specie di quello commesso; tali Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (Linee Guida) elaborati dalle associazioni rappresentative degli enti, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia, che può formulare osservazioni sull’idoneità dei modelli a prevenire i reati.

La responsabilità amministrativa è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

### 2.2. Natura della responsabilità

In ossequio al principio di personalità della responsabilità penale di cui all’art. 27 Cost., il soggetto titolare della responsabilità penale è la persona fisica che compie materialmente l’illecito penale, tuttavia, tramite il Decreto, è stato introdotto nel nostro ordinamento un sistema di responsabilità dell’ente che, benché definita “amministrativa” dal Decreto stesso, presenta taluni caratteri della

<sup>1</sup> Rientrano in tale ambito di applicazione gli enti pubblici economici e gli enti privati concessionari di un servizio pubblico, mentre sono esclusi da tale applicazione, oltre allo Stato e agli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

---

responsabilità penale, posto che consegue alla realizzazione di reati ed è accertata attraverso un procedimento penale. Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa *ex D. Lgs. n. 231/2001*, la Relazione illustrativa al Decreto sottolinea la “*nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia*”.

### **2.3. Criteri di imputazione della responsabilità**

La commissione di uno dei reati indicati dal Decreto costituisce il presupposto per l’applicabilità della disciplina dallo stesso dettata.

Il Decreto prevede criteri di imputazione di natura oggettiva e criteri di natura soggettiva (in senso lato, trattandosi di *enti*).

#### Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità

Il primo, fondamentale ed essenziale, criterio di imputazione di natura oggettiva è costituito dalla condizione che il reato – o l’illecito amministrativo – sia commesso, “*nell’interesse o a vantaggio dell’ente*”.

La responsabilità dell’ente sorge, quindi, qualora il fatto illecito sia stato commesso nell’*interesse* dell’ente ovvero *per favorire* l’ente, senza che sia in alcun modo necessario il conseguimento effettivo e concreto dell’obiettivo. Si tratta, dunque, di un criterio che si sostanzia nella *finalità*, anche non esclusiva, con la quale il fatto illecito è stato realizzato.

Il criterio del vantaggio attiene, invece, *al risultato positivo* che l’ente ha obiettivamente tratto dalla commissione dell’illecito, a prescindere dall’intenzione di chi l’ha commesso.

L’ente non è responsabile se il fatto illecito è stato commesso da uno dei soggetti indicati dal Decreto «*nell’interesse esclusivo proprio o di terzi*». Ciò conferma che, se l’esclusività dell’interesse perseguito impedisce il sorgere della responsabilità dell’ente, per contro la responsabilità sorge se l’interesse è *comune* all’ente ed alla persona fisica o è riferibile in parte all’uno e in parte all’altro.

Il secondo criterio di imputazione oggettivo è costituito dal soggetto autore del fatto illecito. Come sopra anticipato, infatti, l’ente è responsabile per l’illecito commesso nel suo interesse o a suo vantaggio solo qualora sia stato realizzato da uno o più soggetti qualificati, che il Decreto raggruppa in due categorie:

- 1) “*da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale*”, o da coloro che “*esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo*” dell’ente quali, ad esempio, il legale rappresentante, l’amministratore, il direttore generale o il direttore di una sede o filiale nonché le persone che esercitano, *anche di fatto*, la gestione e il controllo dell’ente<sup>1</sup> (i c.d. soggetti “*in posizione apicale*” o “*apicali*”; art. 5, comma 1, lett. a), del D. Lgs. n. 231/2001);
- 2) “*da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali*” (i c.d. soggetti sottoposti all’altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 231/2001). Appartengono a tale categoria coloro i quali *eseguono* nell’interesse dell’ente le decisioni adottate dai vertici sotto la direzione e la vigilanza dei soggetti apicali. Possono essere ricondotti a questa categoria, oltre che i dipendenti dell’ente, tutti coloro che agiscono in

nome, per conto o nell'interesse dello stesso, quali, a titolo di esempio, i collaboratori, i parasubordinati e i consulenti.

Se più soggetti cooperano alla commissione del reato (dando luogo al *concorso di persone nel reato*: art. 110 c.p.; sostanzialmente lo stesso vale nel caso di illecito amministrativo), non è necessario che il soggetto “qualificato” ponga in essere, neppure in parte, l’azione tipica, prevista dalla legge. È necessario e sufficiente che questi fornisca un consapevole contributo causale alla realizzazione del reato.

#### Criteri soggettivi di imputazione della responsabilità

Il Decreto tratteggia la responsabilità dell’ente come una responsabilità diretta, per fatto proprio e colpevole; i criteri di imputazione di natura soggettiva attengono al profilo della colpevolezza dell’ente. La dottrina prevalente ritiene che, oltre ai requisiti oggettivi, debba sussistere altresì un elemento soggettivo, per così dire di “imputabilità” del fatto all’ente: si tratta della c.d. “colpa di organizzazione”. Essa consiste nell’omessa o insufficiente vigilanza da parte della Società, ossia nel non aver predisposto un sistema di organizzazione e controllo interno in grado di prevenire e fronteggiare la commissione dei Reati Presupposto: in altri termini, nel non aver adottato un modello di organizzazione, gestione e controllo (c.d. “Modello 231” o “Modello”) valido, attuale ed efficace.

L’ente è ritenuto responsabile qualora non abbia adottato o non abbia rispettato *standard* di buona gestione e di controllo attinenti alla sua organizzazione e allo svolgimento della sua attività. La *colpa* dell’ente, e quindi la possibilità di muovere ad esso un rimprovero, dipende dall’accertamento di una politica di impresa non corretta o di deficit strutturali nell’organizzazione aziendale, che non abbiano prevenuto la commissione di uno dei reati presupposto.

#### **2.4. Valore esimente dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo**

Il Decreto esclude la responsabilità dell’ente, nel caso in cui, prima della commissione del reato, l’ente si sia dotato e abbia efficacemente attuato un «Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo» idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato. Il Modello opera quale esimente sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale sia che sia stato commesso da un soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale.

Peraltro, il Decreto delinea un differente regime di onere della prova a seconda che il Reato Presupposto sia commesso da un soggetto in posizione apicale (art. 6 del Decreto) o da un soggetto sottoposto all’altrui vigilanza e direzione (art. 7 del Decreto)

#### Illecito commesso da soggetto apicale

Per i reati commessi dai soggetti apicali, il Decreto introduce una sorta di *presunzione di responsabilità dell’ente*, dal momento che si prevede l’esclusione della sua responsabilità solo se esso dimostra che<sup>2</sup>:

---

<sup>2</sup> Art. 6 del Decreto.

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

Le condizioni ora elencate devono concorrere *tutte e congiuntamente* affinché la responsabilità dell’ente possa essere esclusa.

La Società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria “colpa organizzativa”.

#### *Illecito commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale*

Per i reati commessi da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, l’ente può essere chiamato a rispondere *solo* qualora si accerti che “*la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza*”<sup>3</sup>.

In altri termini, la responsabilità dell’ente si fonda sull’inadempimento dei doveri di direzione e di vigilanza, doveri attribuiti *ex lege* al vertice aziendale o trasferiti su altri soggetti per effetto di valide deleghe.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa “*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*”<sup>4</sup>.

L’accusa dovrà, nell’ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

#### **2.5. Contenuto dei modelli di organizzazione, gestione e controllo**

Il D. Lgs. n. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all’estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall’art. 6, comma 2, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire;

---

<sup>3</sup> Art. 7, comma 1, del Decreto.

<sup>4</sup> Art. 7, comma 2, del Decreto.

- 
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
  - prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
  - introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'art. 7, comma 4, del D. Lgs. n. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- verifica periodica ed eventuale modifica del Modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, dai quali può scaturire la responsabilità amministrativa dell'ente, il D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 recante il Testo Unico in materia di salute e sicurezza del lavoro stabilisce, all'art. 30 (*Modelli di organizzazione e di gestione*), che il Modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa, adottato ed efficacemente attuato, deve assicurare un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

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

Tale Modello organizzativo e gestionale, ai sensi del citato D. Lgs. n. 81/2008, deve prevedere:

- a) idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle sopra menzionate attività;
- b) per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio;
- c) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- d) un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo Modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del Modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in

---

occasione di mutamenti nell’organizzazione e nell’attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale si presumono conformi ai requisiti di cui ai commi precedenti per le parti corrispondenti qualora siano definiti conformemente alle Linee Guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001 (art. 30, comma 5, D. Lgs.81/2008). Si evidenzia che la nuova norma UNI ISO 45001 (evoluzione della OHSAS 18001) è coerente con le normative *standard* citate al precedente comma 5. Agli stessi fini ulteriori Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo aziendale possono essere indicati dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro.

## **2.6. I reati previsti dal Decreto**

I reati dal cui compimento può 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 le “famiglie di reato” attualmente ricomprese 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:

1	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell’Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24)
2	Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis)
3	Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter)
4	Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità, corruzione (Art. 25)
5	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis)
6	Delitti contro l’industria e il commercio (Art. 25-bis 1)
7	Reati societari (Art. 25-ter)
8	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater)
9	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater 1)
10	Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies)
11	Abuso di mercato (Art. 25-sexies)
12	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-septies)

<b>13</b>	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies)
<b>14</b>	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies.1)
<b>15</b>	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies)
<b>16</b>	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (Art. 25-decies)
<b>17</b>	Reati ambientali (Art. 25-undecies)
<b>18</b>	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies)
<b>19</b>	Reati di razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies)
<b>20</b>	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 24-quaterdecies)
<b>21</b>	Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies)
<b>22</b>	Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies)
<b>23</b>	Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies)
<b>24</b>	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodecimes)
<b>25</b>	Reati transnazionali (L. 146/2006)

## **2.7. Apparato sanzionatorio**

Sono previste dagli artt. 9 - 23 del D. Lgs. n. 231/2001 le seguenti sanzioni a carico dell'ente in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati:

- sanzioni pecuniarie (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) che, a loro volta, possono consistere in:

- a) interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - b) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - c) divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
  - d) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - e) divieto di pubblicizzare beni o servizi;
    - sanzioni accessorie:
- a) confisca del profitto del reato (e sequestro preventivo in sede cautelare);
  - b) pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecunaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo ed un massimo così come previsto dalla legge. Nella commisurazione della sanzione pecunaria il giudice determina:

- 
- a) il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti
  - b) l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Ai sensi dell'art. 12 del Decreto, sono previsti casi di riduzione della sanzione pecuniaria:

- qualora l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non
- ne abbia ricavato un vantaggio ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo;
- se il danno cagionato non sia di particolare entità.

Inoltre, la sanzione pecuniaria è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato;
- è stato adottato e reso operativo un Modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.

L'ente risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria con il suo patrimonio o con il fondo comune (art. 27, comma 1, del Decreto)<sup>5</sup>.

Le sanzioni interdittive si applicano, per le ipotesi di maggior gravità, in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D. Lgs. n. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva.

Il giudice può fare proseguire l'attività dell'ente (anziché irrogare la sanzione dell'interdizione), ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del Decreto, nominando, a tale scopo, un commissario per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva.

L'adozione del Modello rileva anche in relazione a reati commessi precedentemente alla sua adozione, come condizione attenuante in sede di applicazione all'ente della sanzione pecuniaria o

---

<sup>5</sup> La nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute.

---

dell'adozione di misure interdittive. Ai sensi dell'art. 17 del Decreto, le sanzioni interdittive di cui agli artt. 13 e seguenti non si applicano all'ente che:

- a) abbia risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- c) abbia messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Il Modello adottato *post factum* può rappresentare anche una causa di sospensione o di revoca delle misure cautelari interdittive *ex articoli* 49 e 50 del Decreto o, ancora, una causa di sospensione e successiva conversione delle sanzioni pecuniarie qualora la fattispecie riparatoria si realizzi tardivamente *ex articolo* 78 del Decreto.

## **2.8. Tentativo**

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D.Lgs. n. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D.Lgs. n. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

## **2.9. Vicende modificative dell'ente**

Gli artt. 28-33 del D.Lgs. n. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità patrimoniale dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

In caso di trasformazione, (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto (art. 28 D.Lgs. n. 231/2001).

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D. Lgs. n. 231/2001).

L'art. 30 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

---

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del D. Lgs. n. 231/2001, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito. L'art. 32 del D. Lgs. n. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del D. Lgs. n. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi.

Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D. Lgs. n. 231/2001); il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- i. è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- ii. la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

## **2.10. Reati commessi all'estero**

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione a reati presupposto commessi all'estero, sempre che siano soddisfatti i criteri di imputazione oggettivi e soggettivi stabiliti dal Decreto.

Il Decreto, tuttavia, condiziona la possibilità di perseguire l'ente per reati commessi all'estero all'esistenza dei seguenti ulteriori presupposti:

- che lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non proceda già nei confronti dell'ente;
- che l'ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- che il reato sia stato commesso, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, all'estero da un soggetto apicale o sottoposto ai sensi dell'art. 5 comma 1, del Decreto;
- che sussistano le condizioni di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 del Codice Penale.

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 del codice penale, 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*”.

### **2.11. Procedimento di accertamento dell'illecito**

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell’ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l’art. 36 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che “*La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell’ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell’illecito amministrativo dell’ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l’illecito amministrativo dipende*”.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell’obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell’ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al procedimento penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell’ente (art. 38 del D. Lgs. n. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell’art. 38, comma 2, del D. Lgs. n. 231/2001, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l’illecito amministrativo. L’ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l’illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l’ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del D. Lgs. n. 231/2001).

Alla luce di quanto precede e tenuto conto che la giurisprudenza di legittimità ha evidenziato la necessità che il modello organizzativo dell’ente debba prevedere regole cautelari per le possibili situazioni di conflitto di interesse del legale rappresentante indagato per il reato presupposto, valevoli a munire l’ente di un difensore, nominato da soggetto specificamente delegato, che tuteli i suoi interessi, la Società dispone che:

- qualora siano indagati uno o più Consiglieri di Amministrazione, gli altri Consiglieri estranei al fatto per cui si procede, provvedono a deliberare il conferimento di apposito mandato ad uno di essi affinché provveda nelle forme dell’art. 39 D.Lgs. 231/2001, provvedendo alla costituzione dell’ente ed alla nomina del difensore;
- qualora siano indagati tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, l’Assemblea dei Soci provvederà a deliberare l’individuazione di un Procuratore della Società affinché provveda nelle forme dell’art. 39 D.lgs. 231/01.

### **2.12. Le “Linee Guida” di Confindustria**

L’art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 231/2001 prevede “*I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati*”.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004, è

---

stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Dette Linee Guida sono state da ultimo aggiornate da Confindustria a giugno 2021.

Nella definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi:

- identificazione dei rischi (ossia l’analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001) e dei presidi di controllo (vale a dire la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all’interno dell’ente e il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D.Lgs. n. 231/2001);
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un Codice Etico con riferimento ai reati ex D.Lgs. n. 231/2001 e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell’Organismo di Vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l’efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sono le seguenti:

- previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico o di comportamento;
- un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all’attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall’ente, prevedendo, laddove opportuno, adeguati limiti di spesa;
- sistemi di controllo integrati che, considerando tutti i rischi operativi, siano capaci di fornire una tempestiva segnalazione dell’esistenza e dell’insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- informazione e comunicazione al personale, caratterizzata da capillarità, efficacia, autorevolezza, chiarezza e adeguatamente dettagliata nonché periodicamente ripetuta, a cui si aggiunge un adeguato programma di formazione del personale, modulato in funzione dei livelli dei destinatari.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell’attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.

Nella predisposizione del presente Modello, la Società si è principalmente ispirata alle citate Linee Guida di Confindustria e alle *best practice* relative alle diverse aree di attività. Le eventuali divergenze rispetto a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria rispondono all'esigenza di adeguare le misure organizzative e gestionali all'attività concretamente svolta dalla Società ed al contesto nel quale essa opera.

### **2.13. Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e il Decreto Legislativo n. 33/2013**

La legge 6 novembre 2012, n. 190 “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*” (“Legge Anticorruzione”) prevede una serie di misure preventive e repressive contro la corruzione e l’illegalità nella pubblica amministrazione nonché, sia pure in forme e limiti diversi, nelle società partecipate da pubbliche amministrazioni.

Al fine del raggiungimento di tale obiettivo, la norma in questione attribuisce alla conoscibilità totale dei documenti amministrativi la funzione di argine rispetto alla diffusione dei fenomeni corruttivi.

Tra degli strumenti di prevenzione della corruzione, specificamente previsti dalla L. 190/2012, rientra la trasparenza, intesa in generale come “*accessibilità totale di dati e informazioni allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione all’attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguitamento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche*”.

La disciplina specifica sulla trasparenza è materia oggetto del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 “*Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*” (“Decreto Trasparenza”).

La normativa citata prevede, in particolare, una serie di obblighi di pubblicazione di dati, informazioni e documenti sul sito istituzionale dell’ente in apposita sezione, nonché la possibilità per chiunque di accedere a tali dati, documenti e informazioni ovvero ad informazioni ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione, cosiddetto “accesso civico generalizzato”, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti.

L’ambito soggettivo di applicazione del D.lgs. 33/2013 è oggi stabilito dal relativo art. 2-bis, come introdotto dal Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97, che ridefinisce il novero dei soggetti chiamati all’applicazione della disciplina in materia di trasparenza, identificando tre macrocategorie:

- a) pubbliche amministrazioni;
- b) società in controllo pubblico;
- c) altre società a partecipazione pubblica.

L’art. 2-bis del D.lgs. 33/2013, in ordine alle definizioni di società in controllo pubblico e società a partecipazione pubblica, rinvia a sua volta alle definizioni contenute in altro decreto (D. Lgs. n. 175/2016 “Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica”).

Sulla base della ridefinizione dell’ambito soggettivo di applicazione, con il rinvio al D. Lgs. n. 175/2016, AEB risulta ricompresa tra le società “a partecipazione pubblica”<sup>6</sup> e, conseguentemente, è tenuta a adempimenti più circoscritti in materia di trasparenza. In questo senso, le società partecipate

---

<sup>6</sup> Più in particolare, si tratta di una società: (i) direttamente controllata da una società (a partecipazione pubblica) quotata sul mercato regolamentato; (ii) partecipata, senza situazioni di controllo, da parte di alcuni enti pubblici territoriali.

da enti pubblici ma non da essi controllate, sono interessati dalla disciplina di cui al Decreto Trasparenza:

- a) limitatamente alle attività di pubblico interesse e
- b) all'interno di questo primo perimetro (le attività di pubblico interesse) le previsioni di cui al Decreto 33/2013 saranno applicabili solo in quanto applicabili alla pubblica amministrazione ed
- c) in quanto compatibili con la natura della società.

In considerazione del quadro normativo sopra richiamato, l'Autorità Nazionale Anticorruzione è intervenuta, con varie deliberazioni, volte a regolare l'applicazione della del D. Lgs. n. 33/2013, anche con riguardo alle società partecipate.

In particolare, con delibera n. 1134 dell'8 novembre 2017, l'ANAC ha approvato le *"Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici"*.

Le linee guida, pur dando evidenza dei diversi e limitati adempimenti in materia di trasparenza, individua con adeguata specificazione il perimetro degli obblighi di pubblicazione di dati, informazioni e documenti relativi che possono essere considerati compatibili con le società meramente partecipate.

Sulla scorta di quanto indicato dalla summenzionata determinazione ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017, il Consiglio di Amministrazione della Società ha affidato all'Organismo di Vigilanza la funzione di controllo e monitoraggio degli obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013.

### **3. Governance e Assetto Organizzativo di AEB S.p.A.**

#### **3.1. Il perimetro AEB**

Il Gruppo AEB - costituito da Ambiente Energia Brianza S.p.A. e le sue società controllate - nasce il 1° gennaio 2003, erede dell'esperienza e della storia delle aziende municipali che fin dai primi anni del 1900 hanno fornito i principali servizi pubblici ai cittadini della Brianza.

A decorrere dal 1° novembre 2020, Ambiente Energia Brianza S.p.A. e le società controllate Gelsia S.r.l., Gelsia Ambiente S.r.l. e RetiPiù S.r.l. (di seguito “Perimetro AEB”), al termine di un percorso di integrazione industriale territoriale, sono entrate a far parte del Gruppo A2A con l’obiettivo di rinforzare maggiormente la propria competitività e vocazione territoriale e, contemporaneamente, garantire una crescita sostenibile e duratura nel tempo.

Il Perimetro AEB è attivo nella gestione e nello sviluppo di reti e servizi nei settori di pubblica utilità dell’energia elettrica, del gas, del calore, dei servizi ambientali nonché delle farmacie comunali. Più specificamente, il Perimetro AEB è così articolato:

- Ambiente Energia Brianza S.p.A. - Società controllante proprietaria di reti idriche e di diversi immobili civili ed industriali, che si occupa altresì della gestione diretta di sette farmacie comunali e del servizio di illuminazione votiva nei Comuni di Seregno e Giussano nonché dei servizi smart cities;
- Gelsia S.r.l. - Società operativa si occupa della vendita di gas metano e di energia elettrica, nonché della realizzazione di impianti di cogenerazione, reti di teleriscaldamento, gestione calore edifici e impianti fotovoltaici;
- Gelsia Ambiente S.r.l. - Società operativa che gestisce i servizi di igiene ambientale in numerosi comuni del territorio brianzolo;
- RetiPiù S.r.l. - Società operativa che si occupa della distribuzione del gas metano e dell’energia elettrica;
- A2A Illuminazione Pubblica S.r.l. – Società operativa nell’ambito della progettazione, realizzazione, gestione, manutenzione e sviluppo di impianti di illuminazione pubblica, semaforica e lampade votive e delle connesse attività strumentali all’alimentazione elettrica degli impianti.

Inoltre, nel corso del 2023 AEB ha acquisito il 90% della società VGE 05 S.r.l. attiva nella produzione di energia elettrica da Fotovoltaico. È in corso la realizzazione dell’impianto, sito in provincia di Udine.

I rapporti *intercompany* sono regolati da appositi contratti di servizio. In particolare, alla luce del riassetto organizzativo e societario intervenuto, assumono particolare rilievo i contratti tra AEB e le Società Operative e tra le società del Perimetro AEB e la Capogruppo con riguardo alla prestazione di Servizi *Corporate*.

#### **3.2. AEB S.p.A. – attività e oggetto sociale**

AEB S.p.A., è una società di diritto privato partecipata da enti locali. Di seguito si darà conto dei principali aspetti riguardanti l’attività e l’oggetto sociale di AEB S.p.A., passando poi ad una descrizione della struttura organizzativa interna.

---

Da quanto accennato nel paragrafo che precede, l'attività di AEB può essere scissa in due, una parte operativa e una amministrativa.

### **3.3. Attività operative**

Sulla base di concessioni e convenzioni con enti locali soci, AEB S.p.A.:

- Gestisce servizi farmaceutici e sanitari, con sette farmacie comunali dislocate in alcuni dei comuni soci;
- Si occupa del servizio di illuminazione votiva nei cimiteri dei Comuni di Seregno (Cimitero Centrale Seregno e Cimitero Seregno San Carlo) e Giussano (Cimitero Birone, Cimitero Giussano, Cimitero Paina e Cimitero Robbiano). I lavori di allacciamento e manutenzione sono affidati da AEB a imprese terze;
- È proprietaria di importanti reti idriche e fognarie<sup>7</sup>, attualmente concesse in gestione a terzi per la fornitura del servizio nell'ATO (Ambito Territoriale Ottimale) di Monza e Brianza;
- È proprietaria di una rete in fibra ottica.

### **3.4. Attività amministrative**

AEB S.p.A. a favore delle Società Operative del Perimetro presta Servizi Corporate (nel rispetto dei limiti posti dalle norme sull'*unbundling* contabile e funzionale) complementari rispetto a quelli prestati, in forza del contratto di servizio, da A2A S.p.A.

### **3.5. L'assetto istituzionale: organi e soggetti**

#### **Assemblea dei soci**

L'Assemblea rappresenta l'universalità dei soci. La compagine sociale è composta da enti locali, società pubbliche e da una società quotata. I poteri spettanti all'Assemblea sono indicati nello Statuto e nel Codice Civile.

#### **Consiglio di Amministrazione**

Ai sensi dello Statuto, la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da dieci membri che durano in carica per un periodo di tempo determinato specificatamente dall'Assemblea al tempo della nomina e comunque non oltre tre esercizi sociali (salvo sempre la revoca o dimissioni) e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica. In ogni caso gli Amministratori sono rieleggibili.

L'Organo amministrativo è investito di tutti i poteri per l'amministrazione della Società nei limiti previsti dallo Statuto. La rappresentanza della Società di fronte a terzi o in giudizio spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato nei limiti delle deleghe conferite.

---

<sup>7</sup> Si precisa che le reti idriche e fognarie saranno di proprietà della Società sino al 31 dicembre 2024, per poi essere cedute al gestore idrico provinciale.

## Collegio Sindacale e Società di Revisione dei conti

Il Collegio Sindacale è composto da tre membri effettivi e da due supplenti, che durano in carica tre esercizi e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica e sono rieleggibili una sola volta.

La composizione e la presidenza del Collegio Sindacale, la cessazione e la sostituzione dei Sindaci sono regolate dalle disposizioni del Codice Civile, e dalle leggi speciali e dallo Statuto.

Il Collegio Sindacale adempie ad ogni funzione affidatagli dalla legge e vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione. In particolare, vigila sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo corretto funzionamento.

La Società ha affidato la revisione legale dei conti ad una Società di Revisione.

### 3.6. Gli strumenti di *Governance* di AEB

Gli strumenti di governo dell'organizzazione che garantiscono il funzionamento della Società sviluppati internamente possono essere così riassunti:

- **Statuto** - in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione.
- **Sistema delle deleghe e delle procure** - è rappresentato dall'insieme di deleghe e procure (notarili e non notarili) per l'esercizio di poteri gestionali, nonché deleghe di funzione in tema di salute, sicurezza e ambiente. L'aggiornamento delle procure e delle deleghe avviene a seguito di modifiche dell'organizzazione, delle policy e procedure aziendali e delle attribuzioni di responsabilità gestionali all'interno della Società.
- **News Organizzative (i.e. Ordini di Servizio)** - la redazione di appositi Ordini di Servizio e Comunicazioni Organizzative consente, in ogni momento, di comprendere la struttura societaria, la ripartizione delle fondamentali responsabilità ed anche l'individuazione dei soggetti cui dette responsabilità sono affidate.
- **Codice Civile - Direzione e Coordinamento** - ai sensi degli artt. 2497 e seguenti del c.c., la Capogruppo A2A, nel rispetto del principio di corretta gestione societaria e imprenditoriale, esercita l'attività di Direzione e Coordinamento nei confronti di AEB in specifici ambiti.
- **Contratti di servizi** - che regolano formalmente le prestazioni di servizi rese alle Società Operative del Perimetro AEB e ricevute da A2A S.p.A., assicurando trasparenza agli oggetti delle prestazioni erogate ed ai relativi corrispettivi.
- **Sistema di Procedure e Policy aziendali** - AEB è dotata di un sistema normativo interno volto a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti della Società. AEB segue inoltre Procedure, Policy e Linee Guida definite a livello di Gruppo A2A, il cui perimetro di applicabilità risulta ad essa esteso

- 
- **Manuale del sistema integrato di gestione** - è l'insieme dei documenti che descrivono i processi che rispondono ai requisiti di qualità, ambientali e di sicurezza.
  - **Codice Etico** - contiene l'insieme dei valori, principi etici e linee guida che caratterizzano l'attività di Ambiente Energia Brianza S.p.A. e dell'intero Perimetro AEB. Esso costituisce altresì parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Ambiente Energia Brianza S.p.A.
  - **Policy Anticorruzione** – definisce i principi e le politiche da adottare nello svolgimento delle operazioni aziendali, affinché le stesse siano svolte nel pieno rispetto delle principali normative applicabili volte a prevenire e reprimere la corruzione di Pubblici Ufficiali e la corruzione tra privati.
  - **Linee Guida per la composizione e la remunerazione dell'Organismo di Vigilanza delle Società del Gruppo** – emanate dalla Capogruppo A2A e rivolte alle società controllate al fine di comunicare i requisiti dell'Organismo di Vigilanza ed i criteri da seguire per l'individuazione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, per le parti applicabili alla società.

### **3.7. Sistema di controllo interno e gestione dei rischi**

AEB è dotata di un sistema di controllo interno idoneo a presidiare nel continuo i rischi tipici dell'attività sociale.

Il sistema di controllo interno è un insieme di regole, procedure e strutture organizzative avente lo scopo di monitorare il rispetto delle strategie ed il conseguimento delle seguenti finalità:

- efficacia ed efficienza dei processi e operazioni aziendali (amministrativi, commerciali, ecc.);
- qualità e affidabilità dell'informazione economica e finanziaria;
- rispetto di leggi e regolamenti, delle norme e delle procedure aziendali;
- salvaguardia del valore delle attività aziendali e del patrimonio sociale e protezione dalle perdite.

Coerentemente con l'adozione del proprio sistema di amministrazione e controllo, i principali soggetti attualmente responsabili dei processi di controllo, monitoraggio e vigilanza nella Società sono:

- Consiglio di Amministrazione;
- Collegio Sindacale;
- Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito, anche “OdV” oppure “Organismo di Vigilanza”);
- Risk Management A2A S.p.A.;
- Internal Audit di A2A S.p.A.;
- Group Compliance di A2A S.p.A.

### **3.8. Assetto Organizzativo**

Ai fini dell'attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex D.Lgs. n. 231/2001* riveste fondamentale importanza l'assetto organizzativo della Società, in base al quale vengono

---

individuate le strutture organizzative essenziali, le rispettive aree di competenza e le principali responsabilità ad esse attribuite.

AEB ha predisposto un documento organizzativo interno nel quale è schematizzata la struttura organizzativa della Società e sono definite le responsabilità delle Strutture Organizzative, pubblicato sulla Intranet aziendale.

### **3.9. Prestazioni di servizi svolte da altre società**

Le prestazioni di servizi, rese da A2A S.p.A. e/o da altre società del Gruppo A2A, che possono interessare le attività sensibili, devono essere disciplinate da un contratto scritto; tale contratto deve prevedere ruoli e responsabilità, riguardanti la gestione delle attività. Tale contratto deve prevedere l'impegno, da parte delle Società affidatarie, al rispetto dei principi di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione degli illeciti ex D. Lgs. n. 231/2001.

Le attività svolte in forza di contratti di servizio da A2A e/o da altre Società del Gruppo A2A sono oggetto di monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza della Società AEB attraverso l'implementazione di flussi informativi *ad hoc* richiesti alla funzione che emette le richieste di singole attivazioni dei contratti (ad esempio la funzione che attiva le richieste di acquisto, di forniture, di servizi o di lavori; la funzione che attiva la richiesta di servizi di assicurazione, la funzione che attiva la richiesta di servizi di *Compliance* e legali) e ciò per tutti i servizi oggetto del contratto. L'OdV di AEB potrà altresì chiedere la relativa documentazione anche alle corrispondenti funzioni di A2A o delle altre società del Gruppo A2A interessate.

Quanto alla attività di vigilanza sugli atti giuridici posti in essere sulla base delle procure rilasciate dalla società ad A2A e ad altre Società del Gruppo A2A, l'OdV richiederà flussi informativi periodici e riepilogativi alla funzione della società interessata che ha posto in essere l'atto.

Sui contratti di servizio e sulle procure e i relativi atti, l'OdV potrà altresì svolgere attività di audit anche con il supporto delle strutture organizzative "*Internal Audit*" o disponendo in autonomia tali Audit anche avvalendosi di soggetti terzi esperti.

### **3.10. Rapporti infragruppo**

#### **3.10.1 Rapporti con la capogruppo**

Nel rispetto del principio di corretta gestione societaria e imprenditoriale, A2A S.p.A. esercita l'attività di direzione e coordinamento (ai sensi degli artt. 2497 e seguenti del codice civile) nei confronti delle società consolidate e/o controllate, attività volta a garantire l'indirizzo e il coordinamento delle società appartenenti al Gruppo nell'interesse complessivo del Gruppo stesso e per una valorizzazione delle possibili sinergie tra le varie componenti nell'ottica della comune appartenenza al medesimo Gruppo.

Nell'ambito dell'attività di direzione e coordinamento, A2A S.p.A. eroga ad AEB una serie di Servizi *Corporate* svolti a livello centralizzato. La disciplina dell'erogazione di tali servizi è contenuta in apposito contratto di servizio, che contiene le clausole contrattuali *standard* (oggetto, durata, etc.), le caratteristiche essenziali dei servizi e i criteri in base ai quali A2A addebita i costi e gli oneri sostenuti per l'espletamento dei servizi<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> I criteri di attribuzione dei costi sono stati definiti secondo principi di equità e, negli ambiti di applicabilità, nel rispetto della normativa vigente, con particolare riferimento alle disposizioni di cui all'Allegato A alla Delibera di ARERA in materia di unbundling contabile n. 137/2016/R/com, come successivamente modificata e integrata

In taluni casi, per facilitare l'effettiva operatività, A2A S.p.A. può svolgere tali attività in nome e per conto di AEB, esercitando i soli poteri di rappresentanza necessari per l'espletamento dei servizi previsti dal contratto sottoscritto tra le parti, in forza di una specifica Procura ad essa conferita dalla società controllata. Tra i poteri conferiti non rientrano i poteri relativi alla gestione operativa e del business della società, che rimangono di competenza dell'Organo di Amministrazione della stessa.

L'erogazione di tali servizi tiene anche conto delle peculiarità di AEB che può decidere di svolgere, avvalendosi di proprie risorse, alcuni dei servizi resi disponibili.

### **3.10.2. Rapporti con le SOB**

Nell'ambito della propria attività operativa, Ambiente Energia Brianza S.p.A. eroga, alle altre società del Perimetro AEB, una serie di Servizi *Corporate*, svolti a livello centralizzato. Anche la disciplina dell'erogazione di tali servizi è contenuta in appositi contratti di servizi, redatti secondo *format* di Gruppo.

L'erogazione di tali servizi tiene anche conto delle peculiarità di ogni singola società servita che può decidere di svolgere, avvalendosi di proprie risorse, alcuni dei servizi resi disponibili.

In taluni casi, per facilitare l'effettiva operatività, AEB può svolgere tali attività in nome e per conto delle società del Perimetro AEB, esercitando i soli poteri di rappresentanza necessari per l'espletamento dei servizi previsti dal contratto sottoscritto tra le parti, in forza di una specifica Procura ad essa conferita dalla società controllata. Tra i poteri conferiti non rientrano i poteri relativi alla gestione operativa e del business della società controllata, che rimangono di competenza dell'Organo di Amministrazione della società stessa.

### **3.10.3. Responsabilità e prerogative**

In ogni caso, il conferimento dei poteri non avviene "in esclusiva": gli Organi di Amministrazione delle società destinatarie dei servizi mantengono, collegialmente o individualmente, i poteri insiti nel proprio ruolo. Nel modello di *Governance* esistente sono, infatti, salvaguardate le responsabilità e le prerogative gestionali degli Organi di Amministrazione delle società servite. La società che rende il servizio, inoltre, ha l'obbligo di rendicontazione e soggiace alla verifica circa la corretta esecuzione di quanto convenuto, rimanendo in capo alla società servita il monitoraggio delle attività affidate in *service*.

## **4. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di AEB**

### **4.1. Premessa**

L'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo *ex D. Lgs. n. 231/2001*, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità amministrativa della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di illecito, è un atto di responsabilità sociale.

Pertanto, la Società ha da tempo definito ed adottato un proprio Modello *ex D.Lgs. n. 231/2001*, rispetto al quale si è posta l'esigenza, successivamente al perfezionamento dell'operazione straordinaria di aggregazione intercorsa con il Gruppo A2A, di assicurare l'adeguamento alle variazioni organizzative e normative intervenute, in coerenza con l'approccio e la metodologia definite dal Gruppo stesso. Il Modello è stato oggetto di aggiornamento, da ultimo, in data 19 dicembre 2022. In data 20 dicembre 2023 si è invece provveduto al solo aggiornamento della Parte Generale del Modello, al fine di aggiornarlo rispetto alla normativa Whistleblowing di cui al D.lgs. 24/2023.

Nel corso del 2024 si è reso opportuno un nuovo intervento di aggiornamento del Modello 231 volto a recepire le modifiche organizzative che hanno interessato la Società, nonché le novità legislative introdotte successivamente alla data ultima di approvazione dello stesso:

- i. il D.Lgs. 19/2023 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio che modifica la direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere”, che ha introdotto nell’ambito dei reati societari di cui all’art. 25-ter del D.lgs. 231/2001 il reato di “false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare” di cui all’art. 54 del D.Lgs. 19/2023;
- ii. la L. 206/2023 che ha modificato l’art. 517 c.p. “vendita di prodotti industriali con segni mendaci” di cui all’art. 25 bis1 (Delitti contro l’industria ed il commercio) del D.lgs. 231/2001;
- iii. la L. 6/2024 che ha modificato la fattispecie di cui all’art. 518 duodecies c.p. “distruzione, dispersione, deterioramento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici” inclusa all’art. 25 septiesdecies (Delitti contro il patrimonio culturale) del D.lgs. 231/2001;
- iv. la Legge n. 137/2023, di conversione con modificazioni del decreto-legge 105/2023, che ha introdotto all’art. 24 del D.Lgs. 231/2001 (dedicato ai reati nei rapporti con la P.A.) i reati di “Turbata libertà degli incanti” (art. 353 c.p.) e di “Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente” (art. 353-bis c.p.) e all’art. 25-octies.1 D.Lgs. 231/2001 (ora rubricato “Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi da contanti e trasferimento fraudolento di valori”) il reato di “Trasferimento fraudolento di valori” (art. 512-bis c.p.);  
v) il D.L. 19/2024, convertito dalla L. 56/2024, che ha introdotto un secondo comma all’art. 512-bis c.p. “Trasferimento fraudolento di valori”;
- v. la Legge 90/2024, recante “Disposizioni in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale e di reati informatici” che ha apportato modifiche ai reati informatici di cui all’art. 24 bis del D.lgs. 231/2001
- vi. il D.lgs. 87/2024 recante “Revisione del sistema sanzionatorio tributario” che ha introdotto una causa di esclusione della punibilità per i fatti di cui all’art. 10 quater c. 1 (“Indebita compensazione”) del D.lgs. 74/2000, fattispecie inclusa all’art. 25 quinquiesdecies (Reati tributari) del D.lgs. 231/2001;

- vii. la Legge n. 114/2024 di conversione con modificazioni del Decreto-legge n. 92/2024 il Disegno di Legge recante “Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale, all’ordinamento giudiziario e al codice dell’ordinamento militare”, approvato definitivamente in data 10 luglio 2024 che ha abrogato la fattispecie di “Abuso d’ufficio” (art. 323 c.p.) e modificato la fattispecie di “Traffico di influenze illecite” (art. 346-bis c.p.), entrambe incluse all’art. 25 (Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d’ufficio) del D.lgs. 231/2001;
- viii. la Legge n. 112/2024 di conversione con modificazioni del Decreto-legge n. 92/2024 ha inserito all’art. 25 del D.lgs. 231/2001 (relativo ai reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione) il nuovo reato di cui all’art. 314 bis c.p. “Indebita destinazione di denaro o cose mobili”.

Tale Modello, oggetto di periodico aggiornamento, assicura:

- l’allineamento rispetto alla struttura di governance, organizzativa ed operativa aziendale, in ottica di coerenza con l’impostazione e l’articolazione dei Modelli 231 adottati dalle altre Società del Gruppo A2A;
- l’adeguamento rispetto a tutti i reati previsti dal Decreto alla data di approvazione dello stesso, anche con specifico riferimento a quelli di più recente introduzione;
- la coerenza con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* e con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria.

Nell’esecuzione delle predette attività di aggiornamento del Modello si è tenuto conto:

- dei cambiamenti organizzativi della Società e delle sue controllate;
- dei mutamenti legislativi;
- dell’evoluzione della giurisprudenza e della dottrina;
- delle considerazioni derivanti dall’applicazione del Modello ivi comprese le esperienze derivanti dal contenzioso penale;
- della prassi delle società italiane ed estere in ordine ai modelli;
- degli esiti delle attività di vigilanza da parte dell’Organismo di Vigilanza;
- delle risultanze delle attività di Internal Audit;
- delle esperienze maturate nell’adozione e attuazione del Modello;
- dei risultati emersi dalle verifiche sul Modello della Società.

Tale approccio consente di valorizzare al meglio il patrimonio conoscitivo della Società, permette di gestire con criteri univoci le regole operative aziendali, incluse quelle relative alle aree “sensibili”, nonché, da ultimo, rende più agevole la costante implementazione e l’adeguamento tempestivo dei processi e dell’impianto normativo interni ai mutamenti della struttura organizzativa e dell’operatività aziendale.

## **4.2. Destinatari**

Si considerano soggetti destinatari delle prescrizioni del Modello, ai sensi del Decreto e nell’ambito delle rispettive competenze, i componenti degli organi sociali, il management e i dipendenti, nonché i *partner* commerciali, i consulenti, i fornitori e ogni ulteriore soggetto avente rapporti contrattuali con la Società qualora si trovino ad operare nelle attività ritenute sensibili dal Modello (di seguito, i “**Destinatari**”).

## **4.3. Funzione del Modello**

AEB intende affermare e diffondere una cultura di impresa improntata:

- 
- alla *legalità*, poiché nessun comportamento illecito, sia pur realizzato nell’interesse o a vantaggio dell’impresa, può ritenersi in linea con la politica adottata dalla Società;
  - al *controllo*, che deve governare tutte le fasi decisionali e operative dell’attività sociale, nella piena consapevolezza dei rischi derivanti dalla possibile commissione di reati.

Il raggiungimento delle predette finalità si concretizza in un sistema coerente di principi, procedure organizzative, gestionali e di controllo e disposizioni che danno vita al Modello che la Società, alla luce delle considerazioni che precedono, ha predisposto e adottato. Tale Modello ha come obiettivi quelli di:

- sensibilizzare i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società (dipendenti, collaboratori esterni, fornitori, ecc.), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell’interesse di AEB, di adottare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici a cui la stessa si ispira nel perseguitamento del proprio oggetto sociale e tali da prevenire il rischio di commissione degli illeciti contemplati nel Decreto;
- determinare nei predetti soggetti la consapevolezza di potere incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite dalla Società, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro confronti;
- istituire e/o rafforzare controlli che consentano ad AEB di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di illeciti da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa della Società;
- consentire alla Società, grazie a una azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello;
- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall’art. 6 del Decreto;
- migliorare l’efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore dell’illecito che la commissione di un eventuale illecito è fortemente condannata e contraria – oltre che alle disposizioni di legge – sia ai principi etici ai quali la Società intende attenersi sia agli stessi interessi della Società, anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio.

#### **4.4. Il Modello 231 e la Trasparenza**

Come anticipato nel paragrafo “2.13” che precede, la trasparenza rappresenta una delle misure più efficaci per il perseguitamento di una politica aziendale di prevenzione della corruzione.

AEB S.p.A., in qualità di società a partecipazione pubblica ai sensi dell’art. 2 *bis*, comma 3, D. Lgs. n. 33/2013, così come modificato dal D. Lgs n. 97/2016, è tenuta al rispetto di alcuni obblighi in materia di trasparenza, con particolare riferimento alla pubblicazione, sul sito istituzionale della società, di dati, documenti e informazioni, inerenti all’attività di pubblico interesse svolta ed in quanto compatibili con la natura della società. Il pieno rispetto degli obblighi di trasparenza, oltre che costituire livello essenziale delle prestazioni erogate, rappresenta un valido strumento di diffusione e affermazione della cultura delle regole, nonché di prevenzione e di lotta a fenomeni corruttivi.

Il processo legato alla gestione degli adempimenti in materia di trasparenza è disciplinato da una specifica procedura, che si articola nelle seguenti fasi:

- a) identificazione degli obblighi di pubblicazione;

- b) definizione di ruoli e responsabilità;
- c) controllo e monitoraggio.

Al fine di dare attuazione alla disciplina della trasparenza è stata inserita nella *home page* del sito istituzionale della Società un'apposita sezione, denominata “Società Trasparente” (organizzata a sua volta in sottosezioni), nella quale vengono pubblicati i dati, informazioni e documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi dalla predetta normativa.

#### **4.5. Metodologia di predisposizione e aggiornamento del Modello di AEB S.p.A.**

Il Modello di AEB S.p.A. è stato elaborato, e successivamente aggiornato, tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

In particolare, la redazione del Modello si è basata su un'attività di *risk self assessment* articolata nelle fasi di seguito descritte:

- esame preliminare del contesto aziendale attraverso un'analisi della documentazione relativa alla struttura organizzativa e operativa della Società, nonché dei ruoli e delle responsabilità assegnate, così come definiti all'interno dell'organigramma;
- individuazione dei processi aziendali e delle attività sensibili alla commissione dei reati operata tramite interviste con i responsabili di funzione identificati da organigramma, nonché rilevazione, analisi e valutazione dell'adeguatezza dei controlli aziendali esistenti;
- identificazione dei punti di miglioramento del sistema di controllo interno e definizione di uno specifico piano di attuazione di tali aspetti;
- adeguamento del sistema di controllo interno, finalizzato alla riduzione dei rischi identificati, tramite l'attuazione del piano di implementazione definito.

Scopo ultimo delle attività sopra descritte è stato quello di definire e aggiornare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex D.Lgs. n. 231/2001* di AEB, articolato in tutte le sue componenti e che tenga conto delle *best practice* di riferimento.

#### **4.6. Struttura del Modello**

Il documento relativo al Modello è strutturato:

- (i) nella *Parte Generale*, che descrive il quadro normativo di riferimento e disciplina il funzionamento complessivo del sistema di organizzazione, gestione e controllo adottato volto a prevenire la commissione dei reati presupposto;
- (ii) nelle *Parti Speciali*, volte ad integrare il contenuto della Parte Generale con una descrizione relativa:
  - alle fattispecie di reato richiamate dal Decreto che la Società ha ritenuto necessario prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche dell'attività svolta;

- ai processi/attività sensibili che la Società ha individuato come rilevanti in relazione alle fattispecie di reato di cui al punto precedente, in considerazione dell’attività aziendale e dei correlati presidi di controllo.
- (iii) nel *Risk Assessment* che illustra in dettaglio i profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001 nell’ambito delle attività proprie della Società. Tale documento rappresenta le attività aziendali (c.d. “attività sensibili”) nell’ambito delle quali potrebbero in astratto essere commessi i reati presupposto di cui al Decreto, le strutture aziendali che presidiano tali attività e i documenti normativi interni di riferimento.

Nessuna disposizione contenuta nel sistema normativo interno può in ogni caso giustificare il mancato rispetto delle norme contenute nel presente Modello.

È infine da ritenersi parte integrante del Modello il Codice Etico, come meglio specificato nel paragrafo seguente, nonché tutte le procedure e documenti rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

#### **4.7. Rapporto tra Modello e Codice Etico**

Ad integrazione degli strumenti di controllo previsti nell’ambito del citato D.Lgs. n. 231/2001, la Società ha adottato il Codice Etico (in proseguo semplicemente “il **Codice Etico**”), espressione di un contesto aziendale ove primario obiettivo è quello di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative degli *stakeholder* (es. dipendenti, clienti, consulenti, fornitori) delle società del perimetro AEB.

Il Codice Etico ha lo scopo, tra l’altro, di favorire e promuovere un elevato *standard* di professionalità e di evitare pratiche comportamentali difformi rispetto agli interessi dell’azienda o devianti rispetto alla legge, nonché contrastanti rispetto ai valori che la Società e il Gruppo di cui fa parte intende mantenere e promuovere.

Il Codice Etico è rivolto ai componenti degli Organi Sociali, a tutti i dipendenti di ogni ordine e grado del Perimetro AEB e a tutti coloro che, stabilmente o temporaneamente, interagiscono con il Perimetro AEB.

Il Codice Etico, pertanto, recepisce e formalizza i principi, i valori etico-sociali e le linee guida di comportamento che il Perimetro AEB riconosce come propri e dei quali si esige l’osservanza da parte sia dei propri Organi Sociali e dipendenti, sia dei terzi che, a qualunque titolo, intrattengano con esso rapporti.

Il Modello presuppone il rispetto del Codice Etico formando con esso un corpus sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell’etica e della trasparenza aziendale.

La Società cura particolarmente la diffusione dei principi contenuti nel Codice Etico e, a tal fine, ha predisposto nella propria intranet aziendale una sezione dedicata alla normativa 231, nella quale tutto il Personale può consultare in ogni momento il Codice Etico, il Modello e le procedure e i protocolli di cui la Società si è dotata. Ai neoassunti la Struttura Organizzativa Risorse Umane mette sempre a disposizione sull’apposita piattaforma online un documento informativo riguardante il Modello adottato dalla Società, il sistema disciplinare, le procedure e le policy aziendali e contenente informazioni sull’OdV e la piattaforma *whistleblowing* per le segnalazioni.

Si segnala che quanto stabilito nel Codice Etico integra gli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro che si viene ad instaurare con AEB e, pertanto, l'inosservanza dei principi e delle regole di comportamento in esso contenuti può comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari.

Il Codice Etico, in tutte le sue future riformulazioni, si intende qui integralmente richiamato e costituisce il fondamento essenziale del Modello.

#### **4.8. Adozione, aggiornamento e adeguamento del Modello**

Il Consiglio di Amministrazione ha il potere esclusivo di adottare, modificare ed integrare il Modello.

Il Modello deve essere oggetto di apposito adattamento qualora emerga l'opportunità o la necessità di un suo aggiornamento a fronte di particolari situazioni, quali, a titolo esemplificativo:

- violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione degli illeciti sanzionati ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa (ad es., a seguito dell'acquisizione di un ramo d'azienda);
- modifiche del quadro normativo di riferimento rilevanti per la Società (ad es., introduzione di nuove tipologie di reato rilevanti ai sensi del Decreto);
- valutazioni di inadeguatezza all'esito dei controlli eseguiti.

Nei casi sopra descritti, le modifiche e/o integrazioni del Modello devono essere approvate dal Consiglio di Amministrazione.

Qualora, invece, si rendesse necessario apportare modifiche meramente formali al Modello, la struttura organizzativa Compliance 231, di propria iniziativa o su impulso dell'Organismo di Vigilanza, può, previa valutazione delle modalità di intervento e della relativa tempistica, intervenire in maniera autonoma sul Modello, senza sottoporre le eventuali modifiche ad approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

A tal fine, sono considerate modifiche meramente formali gli aggiornamenti di disposizioni normative già rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e la modifica della denominazione delle Strutture Organizzative interne e dei processi aziendali.

Le procedure operative adottate in attuazione del presente Modello sono modificate a cura delle strutture organizzative aziendali competenti, qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello. Le strutture organizzative aziendali competenti curano altresì le modifiche o integrazioni alle procedure operative necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative.

#### **4.8.1. Verifiche e controlli sul Modello**

All’Organismo di Vigilanza, nell’ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente all’art. 6, comma 1, lett. b) e dall’art. 7, comma 4, lett. a) del Decreto, sono attribuiti precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello.

A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all’organizzazione ed al sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

L’Organismo di Vigilanza ha il dovere di segnalare in forma scritta al Consiglio di Amministrazione tempestivamente, o quantomeno nella relazione semestrale, fatti, circostanze o carenze organizzative riscontrate nell’attività di vigilanza che evidenzino la necessità o l’opportunità di modificare o integrare il Modello.

Anche con tale finalità, l’Organismo di Vigilanza delibera in merito al Piano di Vigilanza annuale attraverso il quale pianifica, in linea di massima, le proprie attività disciplinando:

- la periodicità delle riunioni dell’Organismo di Vigilanza e degli incontri con il management da svolgere nel corso dell’anno;
- le attività di verifica dell’Organismo di Vigilanza;
- le modalità di gestione dei flussi da e verso l’Organismo di Vigilanza.

A titolo meramente esemplificativo, si riportano i principali strumenti a supporto della vigilanza dell’Organismo: i) verifiche e test a campione su attività sensibili; ii) flussi informativi; iii) acquisizione di eventuali report redatti da *Group Health, Safety, Environment And Quality* di A2A relativi alla Società; iv) acquisizione di eventuali *audit report* redatti da *Internal Audit* di A2A v) sopralluoghi; vi) analisi andamento infortunistico; vii) analisi contestazioni disciplinari, viii) monitoraggio Action Plan (ove previsto).

Le attività di verifica pianificate sono effettuate dall’Organismo di Vigilanza anche con il supporto delle competenti strutture organizzative della Società e di A2A (es. Qualità, Sicurezza e Ambiente AEB, *Internal Audit*, Risorse Umane ecc.).

## 5. L'Organismo di Vigilanza

### 5.1. Funzione dell'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D. Lgs. n. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D. Lgs. n. 231/2001, se l'organo di amministrazione ha, fra l'altro, affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello (adottato ed efficacemente attuato) e di curarne l'aggiornamento<sup>9</sup> ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. Il compito di vigilare continuativamente sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello, sull'osservanza del medesimo da parte dei destinatari, nonché di proporne l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti, è affidato a tale organismo istituito dalla Società.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D. Lgs. n. 231/2001.

### 5.2. Requisiti

#### *Requisiti soggettivi*

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi<sup>10</sup>.

<sup>9</sup> La Relazione illustrativa al D. Lgs. n. 231/2001 afferma, a tale proposito: “*L'ente [...] dovrà inoltre vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sulla osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a preconstituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti [...] di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo interno di controllo, funzionale a garantire la sua stessa capacità operativa [...]*”.

<sup>10</sup> Le Linee Guida di Confindustria, al par. 2.2 “Compiti, requisiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza - Autonomia e Indipendenza” affermano che “*Allo scopo di assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti, sia nel caso di un Organismo di Vigilanza composto da una o più risorse interne che nell'ipotesi in cui esso sia composto anche da figure esterne, sarà opportuno che i membri possiedano i requisiti soggettivi formali che garantiscono ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito, come onorabilità, assenza di conflitti di interessi e relazioni di parentela con il vertice. Tali requisiti andranno specificati nel Modello Organizzativo.*

*I requisiti di autonomia, onorabilità e indipendenza potranno anche essere definiti per rinvio a quanto previsto per altri settori della normativa societaria.*

*Ciò vale, in particolare, quando si opti per una composizione plurisoggettiva dell'Organismo di Vigilanza ed in esso vengano a concentrarsi tutte le diverse competenze professionali che concorrono al controllo della gestione sociale nel tradizionale modello di governo societario (per esempio, un componente del Collegio Sindacale o il preposto al controllo interno). In questi casi, l'esistenza dei requisiti richiamati può risultare già assicurata, anche in assenza di ulteriori indicazioni, dalle caratteristiche personali e professionali richieste dall'ordinamento per i sindaci e per il preposto ai controlli interni.*

---

All’atto del conferimento dell’incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell’Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta la sussistenza dei requisiti soggettivi di onorabilità previsti dal D. M. del 30 marzo 2000 n. 162 per i membri del Collegio Sindacale di società quotate, adottato ai sensi dell’art. 148 comma 4 del TUF.

Costituisce in ogni caso causa di ineleggibilità o di decadenza quale membro dell’Organismo di Vigilanza:

- la sentenza di condanna (o di patteggiamento), ancorché non passata in giudicato, per uno dei reati presupposto previsti dal Decreto o, comunque, la sentenza di condanna (o di patteggiamento), ancorché non passata in giudicato, ad una pena che comporti l’interdizione anche temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;
- l’irrogazione di una sanzione da parte della CONSOB, per aver commesso uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato, di cui al TUF.

L’eventuale riforma della sentenza di condanna (o di patteggiamento) non definitiva determina il superamento della causa di ineleggibilità ma non incide sull’intervenuta decadenza dalla carica.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica a seguito dell’accertamento dell’ineleggibilità stessa da parte del Consiglio di Amministrazione tramite delibera.

#### *Autonomia e indipendenza*

Le Linee Guida di Confindustria individuano tra i requisiti principali dell’Organismo di Vigilanza l’autonomia e l’indipendenza.

L’Organismo di Vigilanza di AEB è dotato nell’esercizio delle sue funzioni di autonomia e indipendenza dagli Organi Societari e dagli altri organismi di controllo interno e dispone di autonomi poteri di spesa – sulla base di un fondo di dotazione assegnato dal Consiglio di Amministrazione– da utilizzare a supporto delle attività di verifica tecniche necessarie per lo svolgimento dei compiti ad esso affidati dal legislatore<sup>11</sup>.

In ogni caso, l’Organismo di Vigilanza può richiedere un’integrazione dei fondi assegnati, qualora non sufficienti all’efficace espletamento delle proprie incombenze, e può estendere la propria autonomia di spesa di propria iniziativa in presenza di situazioni eccezionali o urgenti, che saranno oggetto di successiva relazione al Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, le attività poste in essere dall’Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale.

All’Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> Come previsto dalle Linee Guida di Confindustria, al par. 2.2. “*Compiti, requisiti e poteri dell’Organismo di Vigilanza – Autonomia e Indipendenza*”.

<sup>12</sup> Si veda in proposito il paragrafo 5.7.

---

Nell'esercizio delle loro funzioni, i membri dell'Organismo di Vigilanza non devono trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse derivanti da qualsivoglia ragione di natura personale, familiare o professionale. In tale ipotesi, essi sono tenuti ad informare immediatamente gli altri membri dell'Organismo e devono astenersi dal partecipare alle relative deliberazioni.

Per assicurare la necessaria autonomia di iniziativa e l'indipendenza<sup>13</sup> è poi indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi. Diversamente, infatti, potrebbe esserne minata l'obiettività di giudizio come organo all'atto delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

#### *Professionalità*

Il connotato della professionalità deve essere riferito, anche secondo quanto specificato dalle Linee Guida di Confindustria, al “*bagaglio di strumenti e tecniche*<sup>14</sup>”.

L'Organismo di Vigilanza deve essere composto da soggetti dotati di specifiche competenze nelle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività “ispettiva”, ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, “penalistico” necessarie per svolgere efficacemente l'attività di Organismo di Vigilanza, affinché sia garantita la presenza di professionalità adeguate allo svolgimento delle relative funzioni.

Ove necessario, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, anche di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza<sup>15</sup>.

#### *Continuità di azione*

L'Organismo di Vigilanza deve essere in grado di garantire la necessaria continuità nell'esercizio

---

<sup>13</sup> Peraltra, le stesse Linee Guida di Confindustria dispongono che “*se l'Organismo di vigilanza ha composizione collegiale mista, poiché vi partecipano anche soggetti interni all'ente – preferibilmente privi di ruoli operativi – da questi ultimi, non potrà pretendersi una assoluta indipendenza. Dunque, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità*”.

<sup>14</sup> Confindustria, *Linee Guida*, par. 2.2 “*Compiti, requisiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza – Professionalità*”. Si tratta di tecniche che possono essere utilizzate per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati:

- in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati approccio di tipo consulenziale;
- oppure ancora, a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare il reato presupposto (approccio ispettivo). A titolo esemplificativo, le Linee Guida di Confindustria menzionano le seguenti tecniche:
  - campionamento statistico;
  - tecniche di analisi, valutazione e contenimento dei rischi (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti, etc.);
  - *flow-charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza;
  - elaborazione e valutazione dei questionari;
  - metodologie per l'individuazione di frodi (Trib. Milano, 20 settembre 2004).

<sup>15</sup> Confindustria, *Linee Guida*, par. 2.3.4 “*L'istituzione di un Organismo di Vigilanza ad hoc*”: “*Questa impostazione consente di coniugare il principio di responsabilità che la legge riserva all'organismo riferibile all'ente con le specifiche professionalità dei consulenti esterni, rendendo così più efficace e penetrante l'attività dell'Organismo*”. Così, con riferimento alla possibilità dell'istituzione di un Organismo di Vigilanza *ad hoc* (possibilità alternativa all'attribuzione del ruolo di Organismo di Vigilanza al Comitato per il controllo interno o alla funzione di *internal auditing*).

---

delle proprie funzioni, anche attraverso la calendarizzazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali.

### **5.3. Composizione, nomina e durata**

Il D. Lgs. n. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza<sup>16</sup>.

In ossequio alle prescrizioni del D.Lgs. n. 231/2001, il Consiglio di Amministrazione di AEB sulla base delle proprie valutazioni nonché dei documenti normativi di riferimento del Gruppo A2A, si è dotato di un Organismo di Vigilanza a struttura collegiale, composto da tre componenti individuati in virtù delle competenze professionali maturate e delle caratteristiche personali, quali capacità di controllo, indipendenza di giudizio ed integrità morale.

Nella scelta dei componenti, gli unici criteri rilevanti sono quelli che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo, all'onorabilità e all'assoluta autonomia e indipendenza rispetto alla stessa Società, elementi che sono resi noti al Consiglio di Amministrazione anche grazie ai curricula dei candidati selezionati.

Il Consiglio di Amministrazione nomina e revoca:

- componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- il Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione. I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per un periodo definito in sede di nomina da parte del Consiglio di Amministrazione.

All'atto dell'accettazione della carica, i membri dell'Organismo di Vigilanza si impegnano a svolgere le funzioni loro attribuite garantendo la necessaria continuità di azione e a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione qualsiasi avvenimento suscettibile di incidere sul mantenimento dei requisiti sopra citati.

Il venir meno dei requisiti soggettivi in capo ad un componente dell'Organismo di Vigilanza ne determina l'immediata decadenza dalla carica. In caso di decadenza, morte, dimissione o revoca, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del membro cessato.

Al fine di garantirne la piena autonomia e indipendenza, l'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina. I membri dell'Organismo di Vigilanza rimarranno in ogni caso in carica fino a quando il Consiglio di Amministrazione non avrà provveduto, con specifica delibera, alla nomina dell'Organismo di Vigilanza.

---

<sup>16</sup> Le Linee Guida di Confindustria precisano che la disciplina dettata dal D. Lgs. n. 231/2001 “non fornisce indicazioni puntuale circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. Ciò consente di optare per una composizione sia monosoggettiva che plurisoggettiva. In quest'ultimo caso possono essere chiamati a comporre l'Organismo soggetti interni ed esterni all'ente [...]. A dispetto della indifferenza del legislatore rispetto alla composizione, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguiti dalla stessa legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli. Come ogni aspetto del modello, anche la composizione dell'Organismo di vigilanza dovrà modularsi sulla base delle dimensioni, del tipo di attività e della complessità organizzativa dell'ente”. Confindustria, *Linee Guida*, par. 2.1 “Composizione dell'Organismo di Vigilanza”.

#### **5.4. Revoca**

La revoca dei membri dell’OdV può avvenire soltanto per giusta causa, mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

A tale proposito, per “giusta causa” di revoca dei poteri connessi con l’incarico di membro dell’Organismo di Vigilanza si intende, a titolo esemplificativo e non limitativo:

- una grave negligenza nell’assolvimento dei compiti connessi con l’incarico quale: l’omessa redazione della Relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull’attività svolta cui l’Organismo è tenuto; l’omessa redazione del programma di vigilanza;
- l’“*omessa o insufficiente vigilanza*” da parte dell’Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall’art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. n. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società o di altre società nelle quali il soggetto fosse membro dell’Organismo di Vigilanza, ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- nel caso di membro interno, l’attribuzione di funzioni e responsabilità operative all’interno dell’organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di *“autonomia e indipendenza”* e *“continuità di azione”* propri dell’Organismo di Vigilanza. In ogni caso qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che lo riguardi (ad es. cessazione rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) deve essere portato alla presa d’atto del Consiglio di Amministrazione;
- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia.

Qualsiasi decisione riguardante i singoli membri o l’intero Organismo di Vigilanza è di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione.

#### **5.5. Cause di sospensione**

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell’Organismo di Vigilanza quelle di seguito riportate:

- l’accertamento, dopo la nomina, che il componente dell’Organismo di Vigilanza abbia rivestito la qualifica di componente dell’Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento non definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell’art. 63 del Decreto), le sanzioni previste dall’art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la carica;
- la circostanza che il componente sia destinatario di un provvedimento di rinvio a giudizio in relazione a uno dei reati presupposto previsti dal Decreto o, comunque, per un reato la cui commissione sia sanzionata con l’interdizione anche temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese o in relazione a uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato, di cui al TUF.

I componenti dell’Organismo di Vigilanza debbono comunicare al Consiglio di Amministrazione, sotto la loro piena responsabilità, il sopravvenire di una delle cause di sospensione di cui sopra.

Il Consiglio di Amministrazione, anche in tutti gli ulteriori casi in cui viene direttamente a conoscenza del verificarsi di una delle cause di sospensione sopra citate, provvede a dichiarare la sospensione del soggetto (o dei soggetti) nei cui confronti si è verificata una delle cause di cui sopra, dalla carica di componente dell’Organismo di Vigilanza.

In tali casi, il Consiglio di Amministrazione valuta l'opportunità di integrare temporaneamente l'Organismo di Vigilanza, nominando uno o più membri, il cui incarico avrà una durata pari al periodo di sospensione.

Qualora il Consiglio di Amministrazione non ritenga necessario integrare temporaneamente l'Organismo di Vigilanza, l'OdV continua ad operare nella sua composizione ridotta. In tali situazioni, per le deliberazioni dell'OdV, è necessario il parere favorevole del Presidente dell'Organismo.

La decisione sulla eventuale revoca dei membri sospesi deve essere oggetto di deliberazione del Consiglio di Amministrazione. Il componente non revocato è reintegrato nel pieno delle funzioni.

### **5.6. Temporaneo impedimento**

Nell'ipotesi in cui insorgano cause che impediscono, in via temporanea, ad un componente dell'Organismo di Vigilanza di svolgere le proprie funzioni o svolgerle con la necessaria autonomia e indipendenza di giudizio, questi è tenuto a dichiarare la sussistenza del legittimo impedimento e, qualora esso sia dovuto ad un potenziale conflitto di interessi, la causa da cui il medesimo deriva, astenendosi dal partecipare alle sedute dell'Organismo stesso o alla specifica delibera cui si riferisca il conflitto stesso, sino a che il predetto impedimento perduri o sia rimosso.

A titolo esemplificativo, costituisce causa di temporaneo impedimento la malattia o l'infortunio che si protraggano per oltre tre mesi ed impediscono di partecipare alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di temporaneo impedimento, il Consiglio di Amministrazione valuta l'opportunità di integrare temporaneamente l'Organismo di Vigilanza, nominando uno o più membri, il cui incarico ha durata pari al periodo di impedimento.

Qualora il Consiglio di Amministrazione non ritenga necessario integrare temporaneamente l'Organismo di Vigilanza, l'OdV continua ad operare nella sua composizione ridotta. In tali situazioni, per le deliberazioni dell'OdV, è necessario il parere favorevole del Presidente dell'Organismo.

Resta salva la facoltà per il Consiglio di Amministrazione, quando l'impedimento si protragga per un periodo superiore a sei mesi, di addivenire alla revoca del o dei componenti per i quali si siano verificate le predette cause di impedimento.

### **5.7. Rinuncia del componente**

In caso di rinuncia all'incarico di un componente dell'Organismo, questi deve comunicarla per iscritto tempestivamente all'Organo Amministrativo e al Presidente dell'OdV, unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

Se la rinuncia riguarda il Presidente, i compiti spettanti al Presidente sono svolti dal componente esterno, se presente, o, in caso contrario, dal componente più anziano d'età.

Ferme restando le determinazioni dell'Organo Amministrativo in merito alla sostituzione del componente dimissionario, l'OdV composto dagli altri due componenti si intende validamente costituito.

## 5.8. Funzioni e poteri

L’Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo che si estendono a tutti i settori e funzioni della Società, poteri che devono essere esercitati al fine di svolgere efficacemente e tempestivamente le funzioni previste nel Modello e dalle norme di attuazione del medesimo per assicurare un’effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall’art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001.

Le attività poste in essere dall’Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione della Società. L’attività di verifica e di controllo svolta dall’Organismo è, infatti, strettamente funzionale agli obiettivi di efficace attuazione del Modello e non può surrogare o sostituire le funzioni di controllo istituzionali della Società.

È facoltà dell’Organismo nominare un Segretario, scegliendolo anche al di fuori dei propri componenti.

In particolare, all’Organismo di Vigilanza sono affidati, per l’espletamento e l’esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri<sup>17</sup>:

- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l’introduzione di un regolamento delle proprie attività (“**Regolamento dell’OdV**”);
- vigilare sul funzionamento del Modello al fine di prevenire la commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001;
- verificare il rispetto del Modello, delle regole di comportamento, dei presidi di controllo e delle procedure previste dal Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall’analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni e procedere secondo quanto disposto nel Modello;
- svolgere periodica attività ispettiva e di controllo, anche a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l’efficienza e l’efficacia del Modello. Nello svolgimento di tale attività, l’Organismo può:
  - accedere liberamente presso qualsiasi Struttura Organizzativa della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente. Nel caso in cui venga

<sup>17</sup> Confindustria, *Linee Guida*, titolo IV, par. 2.2 “*Compiti, requisiti e poteri dell’Organismo di vigilanza*”: *Le attività che l’Organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute gli artt. 6 e 7 del Decreto 231, possono schematizzarsi come segue:*

- *vigilanza sull’effettività del Modello, cioè sulla coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;*
- *esame dell’adeguatezza del Modello, ossia della sua reale (e non già meramente formale) capacità di prevenire i comportamenti vietati;*
- *analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;*
- *cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell’ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti. Aspetto quest’ultimo che passa attraverso:*
- *suggerimenti e proposte di adeguamento del Modello agli organi o funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale, a seconda della tipologia e della portata degli interventi: le proposte riguardanti aspetti formali o di minore rilievo saranno rivolte alla funzione del Personale e Organizzazione o all’Amministratore, mentre negli altri casi di maggiore rilevanza, verranno sottoposte al Consiglio di Amministrazione;*
- *follow-up, verifica dell’attuazione e dell’effettiva funzionalità delle soluzioni proposte”.*

---

opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'Organismo redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere al Consiglio di Amministrazione;

- richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività di rischio, agli amministratori, ai sindaci, alle società di revisione, ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello.
- suggerire l'aggiornamento del Modello formulando, ove necessario, al Consiglio di Amministrazione le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie;
- curare i rapporti e assicurare la ricezione dei flussi informativi di competenza con le Strutture Organizzative aziendali e verso gli organi sociali;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, dei contenuti del D.Lgs. n. 231/2001, degli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali nonché iniziative per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza del Modello, verificandone la frequenza;
- verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- fornire ai dipendenti e ai membri degli Organi Sociali chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello e alla corretta interpretazione/applicazione del presente Modello, degli *standard* di controllo, delle relative procedure di attuazione e del Codice Etico;
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società e proporre le eventuali sanzioni di cui al capitolo 6 del presente Modello;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 231/2001.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi del supporto delle strutture organizzative della Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo. L'Organismo, a titolo esemplificativo, può ricorrere alle seguenti strutture:

- *Internal Audit* di A2A (ad esempio per l'esecuzione di *special audit*);
- *Affari Legali e Compliance* di A2A (ad esempio, per l'interpretazione della normativa rilevante; per definire il contenuto delle apposite clausole da inserire nei contratti con partner, collaboratori esterni, per gli aspetti relativi all'interpretazione e al monitoraggio del quadro normativo di riferimento, per le attività di supporto alla società per l'aggiornamento dei Modelli 231, ecc.);
- *Qualità, Salute e sicurezza e Ambiente AEB* (ad esempio per le attività di controllo e le verifiche che svolge sulle tematiche di competenza, ovvero ambiente e salute e sicurezza);
- *Risorse Umane* (ad esempio per le attività di formazione in aula ed e-learning).

All'OdV non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Società, poteri organizzativi o di modifica della struttura aziendale, né poteri sanzionatori.

I componenti dell'OdV, nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali siano venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

---

Ogni informazione, segnalazione, *report*, relazione previsti nel Modello sono conservati dall’Organismo di Vigilanza in un apposito archivio, nel rispetto delle disposizioni normative in tema di trattamento dei dati personali.

## **5.9. Flussi informativi da e verso l’Organismo di Vigilanza**

### **5.9.1. *Reporting* dell’Organismo di Vigilanza verso gli organi societari**

L’Organismo di Vigilanza riferisce in merito all’attuazione del Modello, all’emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi.

Sono previste distinte linee di *reporting* da parte dell’Organismo di Vigilanza che:

- i) riferisce al Consiglio di Amministrazione, rendendolo edotto, ogni qual volta lo ritenga opportuno, su circostanze e fatti significativi del proprio ufficio. L’OdV comunica immediatamente il verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, novità normative in materia di responsabilità amministrativa degli enti rilevanti per la Società, ecc.) e le informazioni ricevute che rivestono carattere d’urgenza;
- ii) presenta una relazione scritta, su base semestrale, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, che deve contenere, quanto meno, le seguenti informazioni:
  - a) la sintesi delle attività svolte nel periodo di riferimento e un piano delle attività previste per il periodo successivo;
  - b) eventuali problematiche o criticità che siano scaturite nel corso dell’attività di vigilanza;
  - c) qualora non oggetto di precedenti ed apposite segnalazioni:
    - le azioni correttive da apportare al fine di assicurare l’efficacia e/o l’effettività del Modello, ivi incluse quelle necessarie a rimediare alle carenze organizzative o procedurali accertate ed idonee ad esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto, inclusa una descrizione delle eventuali nuove attività “sensibili” individuate;
    - sempre nel rispetto dei termini e delle modalità indicati nel sistema sanzionatorio adottato dalla Società ai sensi del Decreto, l’indicazione dei comportamenti accertati e risultati non in linea con il Modello, con contestuale proposta circa la sanzione ritenuta più opportuna nei confronti del responsabile della violazione ovvero della funzione e/o del processo e/o dell’area interessati;
  - d) il resoconto delle segnalazioni di cui abbia gestito l’istruttoria ai sensi della Linea Guida per le segnalazioni, anche anonime, del Gruppo A2A, e delle ulteriori segnalazioni, non rientranti nel perimetro di tale documento, che abbia eventualmente ricevuto, ivi incluso quanto direttamente riscontrato, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del presente Modello, dei presidi di controllo e delle relative procedure di attuazione nonché alla violazione delle previsioni del Codice Etico, e l’esito delle conseguenti verifiche effettuate;
  - e) informativa in merito all’eventuale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
  - f) i provvedimenti disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento alle violazioni delle previsioni del presente Modello, dei presidi di controllo e delle relative procedure di attuazione nonché alle violazioni delle previsioni del Codice Etico;
  - g) una valutazione complessiva sul funzionamento e l’efficacia del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche;

- 
- h) la segnalazione dei mutamenti del quadro normativo e/o significative modifiche dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa di cui sia stato informato e che richiedono un aggiornamento del Modello;
  - i) la segnalazione dell'eventuale situazione di conflitto di interesse, anche potenziale di un membro dell'Organismo;
  - j) le eventuali proposte di aggiornamento del Modello, qualora fatti, circostanze o carenze organizzative riscontrate nell'attività di vigilanza abbiano evidenziato la necessità o l'opportunità di modificarlo o integrarlo.

Oltre a tali flussi, l'Organismo di Vigilanza ha il dovere di segnalare, al Consiglio di Amministrazione – tempestivamente, quando necessario, o quanto meno nella relazione semestrale – fatti, circostanze o carenze organizzative riscontrate nell'attività di vigilanza che evidenzino la necessità o l'opportunità di modificare o integrare il Modello.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, affinché li informi in merito alle attività di competenza.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati.

### **5.9.2. Flussi informativi tra Organismo di Vigilanza, Collegio Sindacale e *Internal Audit***

Nell'ottica di garantire il migliore funzionamento del sistema di controlli interni alla Società, è importante favorire lo scambio informativo tra gli attori principali di questo sistema. Ciò permette, infatti, nel rispetto delle prerogative dei singoli attori, di mettere a fattore comune le risultanze delle attività di verifica rispettivamente svolte negli ambiti di comune interesse.

Pertanto, il Collegio Sindacale, oltre a ricevere – come sopra esposto – informative da parte dell'Organismo di Vigilanza, provvede anche a trasmetterne a quest'ultimo, nel caso rilevi carenze e violazioni che presentino rilevanza sotto il profilo del Modello, oltre che in merito a ogni fatto o anomalia riscontrati, che rientrino nell'ambito dei processi sensibili *ex D. Lgs. n. 231/2001*.

Parimenti, l'Organismo di Vigilanza può giovarsi dell'esito delle attività di verifica poste in essere dalla funzione *Internal Audit*, le quali abbiano rilevanza e/o comunque impatti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

### **5.9.3. Informativa verso l'Organismo di Vigilanza**

Il D.lgs. n. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle funzioni aziendali della Società, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

In linea generale, l'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato in merito ad ogni circostanza rilevante ai fini della migliore efficacia del Modello e in relazione a ogni dato utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello.

Per tale ragione, è stato predisposto un prospetto riepilogativo dei Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, che è reso disponibile a tutte le Strutture Organizzative interessate dall'invio delle relative informazioni e a cui si rinvia per il dettaglio delle informazioni.

---

In particolare, i Responsabili di Strutture Organizzative che operano nell’ambito di attività sensibili devono trasmettere all’Organismo di Vigilanza, utilizzando gli indirizzi di posta elettronica [odvaebonline@odv.a2a.it](mailto:odvaebonline@odv.a2a.it) o, laddove indicato nel prospetto riepilogativo dei Flussi informativi, [flussi231@a2a.it](mailto:flussi231@a2a.it):

- a) su base periodica, alle scadenze preventivamente concordate, o su base occasionale informazioni, dati, notizie, documenti che ricadono nelle attività “sensibili” previste dal Modello della Società, come individuate nello specifico prospetto riepilogativo nonché ogni altra informazione attinente all’attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio di reato, che possano essere utili ai fini dell’assolvimento dei compiti dell’Organismo;
- b) quanto dall’OdV formalmente richiesto, secondo le modalità e le tempistiche definite dall’Organismo medesimo per lo svolgimento della propria attività.

A titolo esemplificativo, le funzioni individuate, in accordo con le rispettive attribuzioni organizzative, devono comunicare all’OdV, al verificarsi dell’evento e con la necessaria tempestività, ogni informazione riguardante:

- l’emissione e/o l’aggiornamento delle procedure aziendali rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- la modifica dell’operatività aziendale;
- l’emissione e/o aggiornamento dei documenti organizzativi (organigrammi, deleghe e procure aziendali);
- le modifiche alla composizione degli organi sociali;
- le relazioni predisposte dalle strutture organizzative aziendali/Organi di Controllo (compresa la Società di Revisione) nell’ambito delle loro attività di verifica;
- le contestazioni disciplinari riportanti nominativo, contestazione e sanzione;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento penale a loro carico in relazione ai reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001 commessi nello svolgimento dell’attività lavorativa, salvo espresso divieto dell’autorità giudiziaria;
- 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 contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001 che possano coinvolgere la Società e/o i Destinatari del Modello.

Per quanto riguarda le segnalazioni relative alla commissione o alla presunta commissione o il ragionevole pericolo di commissione di reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001, nonché ogni violazione o la presunta violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso (c.d. segnalazioni di *Whistleblowing* 231), si rinvia al successivo paragrafo 5.9.4.

#### **5.9.4. Whistleblowing**

In data 14 dicembre 2017 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 30 novembre 2017 n. 179 recante 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” che è intervenuta sull’art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e sull’art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001.

---

Successivamente, il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 attuativo della Direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione (nel seguito la “Normativa whistleblowing”).

Tale Decreto ha ulteriormente modificato l’art. 6 del D.lgs. n. 231/2001, disponendo al comma 2 bis che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo prevedono: canali di segnalazione interna per le segnalazioni di *whistleblowing*, il divieto di ritorsione ed un sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e), conformi a quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023.

Al fine di garantire l’efficacia del sistema del *whistleblowing*, conformemente alle previsioni del D.lgs. 24/2023, il Gruppo ha rafforzato il proprio sistema interno di gestione delle segnalazioni che possono, altresì, avere ad oggetto le violazioni del Modello e le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

In particolare, il sistema di segnalazione interno è costituito da una piattaforma informatica accessibile dalla intranet aziendale e dal sito web della società e garantisce la riservatezza dell’identità della persona segnalante, della persona coinvolta nella segnalazione e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Il sistema di segnalazione interno è dettagliatamente indicato nel documento “Linea Guida per le segnalazioni, anche anonime, del Gruppo A2A (Whistleblowing) Linea Guida 001.0032/\*”. Si rinvia al predetto documento reperibile sul sito web del Gruppo A2A, per le indicazioni di dettaglio relative:

- ai canali di segnalazione e alle modalità di invio,
- ai soggetti che possono effettuare le segnalazioni,
- all’oggetto delle segnalazioni,
- al gestore della segnalazione, individuato nel Comitato Segnalazioni,
- alle modalità di gestione della stessa,
- alle tutele garantite ai segnalanti, ai segnalati in mala fede e agli ulteriori soggetti indicati nella norma,
- alle sanzioni per chi viola le previsioni del D.lgs. 24/2023.

Per le tutele garantite e il sistema disciplinare si rinvia rispettivamente ai paragrafi 6.7 e 6.1.

Inoltre, sono state messe a disposizione sul sito web del Gruppo A2A specifiche informative sui canali di segnalazione.

#### **5.9.5. Informativa da e verso l’Organismo di Vigilanza e nei confronti dell’Organismo di Vigilanza della Capogruppo**

L’Organismo di Vigilanza di AEB collabora con l’Organismo di Vigilanza della Capogruppo garantendo un adeguato canale di comunicazione.

A tale riguardo, l’Organismo di Vigilanza di A2A S.p.A. ha facoltà di richiedere l’acquisizione di documentazione e informazioni rilevanti all’OdV di AEB.

L'Organismo di Vigilanza di AEB deve informare l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo in ordine ai fatti rilevati, alle violazioni compiute da eventuali dipendenti del Gruppo A2A distaccati presso la Società.

L'Organismo di Vigilanza di AEB, nel rispetto dell'autonomia e della riservatezza delle informazioni afferenti alle diverse realtà, potrà trasmettere, per conoscenza, all'OdV della Capogruppo le relazioni periodiche predisposte per il Consiglio di amministrazione di riferimento e relative alle attività svolte.

## **6. Il sistema sanzionatorio**

### **6.1. Principi generali**

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza esimente del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex D.Lgs. n. 231/2001* rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

La Società ha modellato, anche sulla base dell'apparato sanzionatorio previsto dal combinato disposto dell'art. 7, Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dei Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro (CCNL) applicati dalla Società, uno specifico sistema sanzionatorio ai fini dell'applicazione del Modello, introducendo specifiche previsioni per i casi in cui vengano accertate violazioni dei principi e delle regole del Modello poste in essere in primo luogo dagli Amministratori, dai componenti degli organi di vigilanza e di controllo, dai dipendenti, nonché dall'Organismo di Vigilanza e dai collaboratori esterni e dai terzi che concludano rapporti contrattuali con la Società.

Le sanzioni previste sono applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello (ivi compresi i documenti normativi interni nello stesso richiamati) a prescindere dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

Costituisce, altresì, violazione del Modello - e presupposto di applicazione di sanzioni - il mancato rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalla Normativa sul whistleblowing, nonché l'invio di segnalazioni con dolo o colpa grave, che si rivelino infondate, in coerenza con quanto previsto nella "Linea Guida per le segnalazioni, anche anonime, del Gruppo A2A (Whistleblowing)" Linea Guida 001.0032/\*.

Le sanzioni contemplate per violazioni alle disposizioni contenute nel Modello sono da intendersi applicabili anche nelle ipotesi di violazione alle disposizioni contenute nel Codice Etico.

Per la contestazione, l'accertamento delle infrazioni e l'applicazione di sanzioni disciplinari restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive attribuzioni di responsabilità e competenze, al *Management* della Società.

Laddove la notizia della possibile violazione giunga all'Organismo di Vigilanza, svolti gli accertamenti ritenuti opportuni, lo stesso provvederà ad effettuare una segnalazione agli organi aziendali, di volta in volta competenti in base al sistema disciplinare, che valuteranno in autonomia l'adozione degli opportuni provvedimenti.

In ogni caso, le fasi di contestazione della violazione, nonché quelle di determinazione ed effettiva applicazione delle sanzioni, sono svolte nel rispetto delle norme di legge e di regolamento vigenti, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva.

### **6.2. Misure nei confronti dei lavoratori subordinati**

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di AEB costituisce sempre illecito disciplinare.

La Società chiede ai propri dipendenti di segnalare le eventuali violazioni e la stessa valuta in senso positivo il contributo prestato, anche qualora il soggetto che ha effettuato la segnalazione abbia contribuito a tale violazione.

Per l'accertamento delle infrazioni concernenti il Modello, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle relative sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al *Management* di AEB.

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

AEB può avere proprio personale dipendente che svolge le proprie funzioni presso altre società del perimetro AEB o del Gruppo A2A. In base a quanto previsto dai documenti che ne regolano il distacco, tali dipendenti sono soggetti - nell'espletamento delle proprie mansioni lavorative - alle direttive impartite dai responsabili della società distaccataria. Essi sono, quindi, tenuti al rispetto:

- a) dei principi di comportamento previsti dal presente Modello;
- b) del Codice Etico;
- c) di quanto previsto dal Modello predisposto dalla società distaccataria.

Qualora presso la Società svolgano la propria attività lavorativa uno o più dipendenti di una società (anche del Gruppo A2A) che siano – a seguito della stipulazione di un accordo contrattuale – distaccati presso AEB, tali soggetti sono tenuti al rispetto di quanto previsto dal Codice Etico e dal presente Modello.

Il licenziamento e ogni altro provvedimento disciplinare non pregiudicano le eventuali responsabilità civili per danni nelle quali sia incorso il lavoratore.

### **6.2.1. Misure nei confronti del personale non dirigente**

I comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello e nel Codice Etico assurgono a inosservanza di una obbligazione primaria del rapporto stesso e, conseguentemente, costituiscono illeciti disciplinari.

In relazione ai provvedimenti applicabili al personale dipendente non dirigente, il sistema sanzionatorio della Società trova la sua primaria fonte nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) del settore di riferimento.

Si precisa che la sanzione irrogata dovrà essere proporzionata alla gravità della violazione commessa, e, in particolare, si dovrà tener conto:

- dell'elemento soggettivo, ossia dell'intenzionalità del comportamento o del grado di colpa (negligenza, imprudenza o imperizia);
- del comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- del livello di responsabilità e di autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare;
- del coinvolgimento di altre persone;

- della gravità degli effetti dell’illecito disciplinare, ossia del livello di rischio cui la società ragionevolmente può essere esposta in seguito alla violazione contestata;
- di altre particolari circostanze che accompagnano l’illecito.

Le sanzioni che si possono applicare sono quelle previste dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti e applicabili ai dipendenti della Società.

Ne consegue che le infrazioni al Modello imputabili ai dipendenti possono dar luogo all’adozione, a seconda della loro gravità, ad uno dei seguenti provvedimenti disciplinari:

1. *Richiamo verbale*: Il dipendente che ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all’Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell’espletamento di attività classificate come “sensibili” ai sensi e per gli effetti del Modello incorra in una lieve violazione per la prima volta delle disposizioni del Modello, sempre che da detta violazione non discenda per la società all’esterno un maggior impatto negativo.

2. *Ammonizione scritta*: Il dipendente che, più volte, ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all’Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell’espletamento di attività classificate come “sensibili” ai sensi e per gli effetti del Modello, adotti più volte un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.

3. *Multa (di importo non superiore a quattro ore di retribuzione)*: Il dipendente che ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all’Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell’espletamento di attività classificate come “sensibili” ai sensi e per gli effetti del Modello, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, compiendo atti contrari all’interesse della Società, esponendo la stessa ad una situazione di pericolo per l’integrità dei beni aziendali.

4. *Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo fino a dieci giorni*: Il dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal Modello, adottando, nell’espletamento di attività classificate come “sensibili” ai sensi e per gli effetti del Modello, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla società compiendo atti contrari all’interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell’anno nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3.

5. *Licenziamento con preavviso*: Il dipendente che adotti, nell’espletamento delle attività classificate come “sensibili” ai sensi e per gli effetti del Modello, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. n. 231/2001.

6. *Licenziamento senza preavviso*: Il dipendente che adotti, nell’espletamento delle attività classificate come “sensibili” ai sensi e per gli effetti del Modello, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello tale da determinare la concreta applicazione a

carico della società delle misure previste dal D. Lgs. n. 231/2001, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno delle mancanze di cui al punto 4.

### **6.2.2. Misure nei confronti dei dirigenti**

I dirigenti della Società, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l’obbligo sia di rispettare sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello.

Nella Società trova applicazione, per i dipendenti dirigenti, il “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti delle imprese dei servizi di pubblica utilità”.

Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo, per violazione delle disposizioni contenute del Modello i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e per le attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;
- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti all’adempimento degli obblighi di cui al Modello, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello con conseguente potenziale pericolo per la Società alla irrogazione di sanzioni di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- non provveda a segnalare all’Organismo di Vigilanza criticità inerenti lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;
- incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Modello;
- incorra egli stesso nella commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato contemplato nel Modello nell’espletamento delle proprie funzioni, esponendo così la Società all’applicazione di sanzioni *ex D. Lgs. n. 231/2001*.
- 

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di un dirigente, AEB, sulla scorta del principio di gravità, di recidività, di inosservanza diretta, di mancata vigilanza, adotta nei suoi confronti la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla disciplina contrattuale e normativa applicabile.

Se la violazione del Modello determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il Dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento.

### **6.3. Misure nei confronti degli amministratori**

Alla notizia di violazione accertata delle disposizioni del Modello, ivi inclusa quella della documentazione integrativa, da parte di uno o più Amministratori l’Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione globalmente inteso, affinché vengano assunte o promosse le iniziative più opportune e adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello, ivi inclusa quella della documentazione integrativa, da parte del Consiglio di Amministrazione globalmente inteso, l’Organismo di Vigilanza informa immediatamente il Collegio Sindacale, affinché provveda a promuovere le conseguenti iniziative.

In particolare, in caso di violazione delle disposizioni del Modello, ivi inclusa quella della documentazione integrativa, 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 della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto ovvero della revoca anche parziale dei poteri delegati nei casi più gravi, tali da ledere la fiducia della Società nei confronti del responsabile.

Laddove la violazione fosse diretta in modo univoco ad agevolare o istigare la commissione di un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 ovvero a commetterlo, le misure sanzionatorie dovranno essere adottate dall'Assemblea, su proposta del Consiglio di Amministrazione.

#### **6.4. Misure nei confronti dei sindaci**

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza deve tempestivamente informare dell'accaduto gli altri componenti del Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, tenuto conto delle particolari circostanze, condizioni, modalità e gravità della violazione, può convocare l'assemblea dei soci per l'adozione dei provvedimenti ritenuti necessari, compresa – sussistendone i presupposti – la deliberazione di revoca del sindaco.

#### **6.5. Misure nei confronti di *partner* commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società**

La violazione dei principi di comportamento previsti dal Modello da parte di *partner* commerciali, consulenti, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Tali clausole prevedono l'impegno dei predetti soggetti ad assolvere gli obblighi previsti dal contratto nel rispetto dei principi di cui al D.lgs. 231/2001, del Codice Etico, della Policy Anticorruzione della Società. In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la facoltà della Società di risolvere il contratto con eventuale applicazione di penali, fatta salva la facoltà di AEB di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del D.lgs. 231/2001, del Codice Etico o della Policy Anticorruzione.

Resta ovviamente salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

#### **6.6. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

Nell'ipotesi in cui si verificassero condotte da parte di uno dei membri dell'OdV che configurano violazione delle prescrizioni del Modello, gli altri membri dell'OdV provvederanno ad informare mediante relazione scritta il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale. Nel caso in cui le suddette condotte siano state poste in essere da tutti i componenti dell'OdV, la relazione scritta verrà presentata direttamente da un componente del Consiglio di Amministrazione appositamente incaricato dal Consiglio stesso.

Il Consiglio di Amministrazione, nel valutare la condotta in violazione del Modello di un componente dell'OdV, tenuto conto delle particolari circostanze, condizioni, modalità e gravità della violazione potrà adottare, nei confronti di colui che ha violato le previsioni del Modello, ove ne sussistano i presupposti di legge, il provvedimento della rimozione dalla carica, fermo il diritto al risarcimento degli eventuali danni che l'infrazione potrebbe generare alla Società, e fermo l'esercizio di ogni altra prerogativa di legge.

#### **6.7. Misure di tutela nei confronti del segnalante ai sensi della Normativa sul Whistleblowing**

Al fine di garantire l'efficacia del sistema di gestione delle segnalazioni in ottemperanza a quanto previsto dalla Normativa sul *Whistleblowing*, la Società vieta qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (a titolo esemplificativo, applicazione di misure sanzionatorie, demansionamento, licenziamento, trasferimento o sottoposizione ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata dal segnalante in buona fede e si impegna a garantire la tutela dei segnalanti e degli ulteriori soggetti/enti protetti dalla Normativa sul whistleblowing contro i suddetti atti.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni in buona fede può essere comunicata all'ANAC o denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale.

In caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ovvero sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro, spetta al datore di lavoro provare che tali misure siano state adottate sulla base di ragioni estranee alla segnalazione.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

L'uso illegittimo del sistema disciplinare può comportare l'applicazione di provvedimenti nei confronti dell'autore dell'abuso.

Ai sensi della Normativa sul *Whistleblowing*, la tutela del segnalante sopra descritta non è garantita nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, che si rivelino infondate.

Si rimanda, per maggiore dettaglio, a quanto previsto dal documento "Linea Guida per le segnalazioni, anche anonime, del Gruppo A2A (*Whistleblowing*) – Linea Guida 001.0032/\*".

## 7. Il piano di formazione e comunicazione

Come sottolineato dalle Linee Guida Confindustria, l'effettuazione di attività di formazione e informazione del personale costituisce (assieme all'attività di verifica periodica e alla presenza di un apposito sistema disciplinare) uno dei pilastri dell'efficace attuazione del Modello.

La Società, consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione 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.

La formazione e la comunicazione sono strumenti centrali nella diffusione del Modello e del Codice Etico che l'azienda ha adottato, costituendo veicolo essenziale del sistema normativo che tutti i dipendenti sono tenuti a conoscere, ad osservare e ad attuare nell'esercizio delle rispettive funzioni.

A tale fine le attività di informazione e formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato. In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del D.Lgs. n. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello, 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.

Con riguardo alla diffusione del Modello nel contesto aziendale la Società si impegna a effettuare le seguenti attività di comunicazione:

- in fase di assunzione, la Società promuove nei confronti dei neoassunti l'informativa relativa al Modello e al Codice Etico e viene garantita ai dipendenti la possibilità di consultarla per esempio direttamente sull'Intranet aziendale in un'area dedicata;
- in ogni caso, ai dipendenti che non hanno accesso alla rete Intranet, mettere a disposizione tale documentazione con mezzi alternativi quali l'affissione nelle bacheche aziendali o in aree condivise.

L'attività di formazione coinvolge nel tempo tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse che in futuro dovessero essere inserite nell'organizzazione aziendale in base all'esposizione al rischio dei destinatari. A tale proposito, le relative attività formative saranno previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti o modifiche del Modello.

I corsi sono a carattere obbligatorio. La documentazione relativa alle attività di formazione sarà conservata a cura della Società e disponibile per la relativa consultazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e di qualunque soggetto sia legittimato a prenderne visione.

La Società, inoltre, promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico, della Policy Anticorruzione anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori i quali, in sede di stipula dei contratti, vengono informati che i citati documenti sono disponibili sul sito internet aziendale, ove è presente anche la Parte Generale del Modello della Società.

## **8. Introduzione alla parte speciale**

Il presente Modello è, altresì, costituito dalle “Parti Speciali”, che riguardano l’applicazione nel dettaglio dei principi richiamati nella “Parte Generale” con riferimento alle fattispecie di reato richiamate dal D.Lgs. n. 231/2001 che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività.

Nello specifico, ciascuna Parte Speciale del Modello ha lo scopo di:

- identificare, nell’ambito di ciascuna delle famiglie di reato considerate applicabili, le fattispecie di reato potenzialmente rilevanti per la Società, in coerenza con quanto emerso all’esito delle attività di predisposizione del Modello e successivi aggiornamenti;
- descrivere le attività sensibili nel cui ambito è stato riscontrato il rischio potenziale di commissione dei reati *ex* D.Lgs. 231/2001 ritenuti rilevanti per la Società;
- esplicitare i principi comportamentali e i protocolli specifici di prevenzione diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire, indicando quindi le regole che i Destinatari del Modello sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione dello stesso;
- fornire all’Organismo di Vigilanza ed alle altre funzioni di controllo gli strumenti per esercitare le attività di monitoraggio, controllo e verifica.

Gli strumenti di prevenzione individuati sono vincolanti per i destinatari del Modello e si sostanziano in obblighi di fare (il rispetto delle procedure, le segnalazioni agli organismi di controllo) ed in obblighi di non fare (il rispetto dei divieti), di cui pure viene data espressa contezza. Essi vanno, inoltre, messi in relazione con i principi comportamentali contenuti nelle procedure aziendali e nel Codice Etico che indirizzano i comportamenti dei Destinatari, con lo scopo di prevenire comportamenti scorretti o non in linea con le direttive della società.

***Allegato 1 – Elenco dei reati presupposto della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. n. 231/2001***

- **Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24):**
  - Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316 bis c.p.);
  - Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316 ter c.p.);
  - Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
  - Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.);
  - Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
  - Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell’Unione Europea (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
  - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.);
  - Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.);
  - Frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (L. n. 898/1986, art. 2).
- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis):**
  - Documenti informatici (Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria) (art. 491 bis c.p.);
  - Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.);
  - Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all’accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.);
  - Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.);
  - Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinque c.p.);
  - Estorsione informatica (art. 629, comma 3 c.p.);
  - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.);
  - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici pubblici o di interesse pubblico (art. 635 ter c.p.);
  - Danneggiamento di sistemi informatici e telematici (art. 635 quater c.p.);
  - Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635 quater.1 c.p.);
  - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblico interesse (art. 635 quinque c.p.);
  - Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinque c.p.);
  - Perimetro di sicurezza nazionale e cibernetica (L. n. 133/2019, art. 1).
- **Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter):**
  - Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);

- Associazione di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (D.P.R. 309/1990, art. 74);
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416 bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. n. 203/1991);
- Delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, comma 2, lett. a), numero 5) c.p.p.).

- **Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità, corruzione (Art. 25):**

- Peculato (art. 314 c.p.);
- Indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314-bis c.p.)
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319 bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione, istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.).

- **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis):**

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o in valori di bollo (art. 460 c.p.);

- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo, o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori bollati contraffatti o alterati (art. 464, commi 1 e 2, c.p.);
- Contraffazione, alterazione, uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti industriali con segni falsi (art. 474 c.p.).

• **Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis. 1):**

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.).

• **Reati societari (Art. 25-ter):**

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.);
- False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54, D.Lgs. n. 19/2023).

• **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater):**

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.);

- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quarter c.p.);
- Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270 quater 1 c.p.);
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinque c.p.);
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270 quinque 1. c.p.);
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinque 2 c.p.);
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.);
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter. c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.);
- Sequestro a scopo di coazione (art. 289 ter c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
- Banda armata formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1);
- Danneggiamento delle istallazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2);
- Disposizioni in materia di reati diretti contro la sicurezza della navigazione marittima e la sicurezza delle istallazioni fisse sulla piattaforma intercontinentale (L. n. 422/1989, art. 3);
- Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (D.lgs. 625/1979, art. 1- mod. in L. 15/1980);
- Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo New York 9 dicembre 1999 (Conv. New York 9/12/1999, art. 2).

- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1):**

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.).

- **Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies):**

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
  - Prostituzione minorile (art. 600 bis, comma 1 c.p.);
  - Pornografia minorile (art. 600 ter c.p.);
  - Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600 quater c.p.);
  - Pornografia virtuale (art. 600 quater 1 c.p.);
  - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinque c.p.);
  - Tratta di persone (art. 601 c.p.);
  - Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
  - Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.);
  - Adescamento di minorenni (art. 609 undecies c.p.).

- **Abuso di mercato (Art. 25-sexies):**

- Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (D.Lgs. n. 58/1998, art. 184 e 187 quinque);  
Manipolazione del mercato (D.Lgs. n. 58/1998, art. 185 e 187 quinque).

- **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-septies):**

- Omicidio colposo (art. 589, comma 2 c.p.);
- Lesioni personali colpose (art. 590, comma 3 c.p.).

- **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies):**

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648 bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648 ter.1 c.p.).

- **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies.1):**

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.);
- Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.);
- Ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis).

- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies):**

- Divulgazione di opere dell'ingegno attraverso rete telematica (L. n. 633/1941, art. 171 comma 1 lett. a– bis) e comma 3);
- Reati in materia di software e banche dati (L. n. 633/1941, art. 171-bis);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta

copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (L. n. 633/1941, art. 171 ter);

- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (L. n.633/1941, art. 171-septies);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etero, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (L. n. 633/1941, art. 171-octies).

- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies):**

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.).

- **Reati ambientali (Art. 25-undecies):**

- Inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.);
  - Disastro ambientale (art. 452 quater c.p.);
  - Delitti colposi contro l'ambiente (art.452 quinquies c.p.);
  - Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.);
  - Circostanze aggravanti (art. 452 octies c.p.);
  - Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452 quaterdecies c.p.);
  - Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 bis c.p.);
  - Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 bis c.p.);
  - Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n. 150/1992, art. 1, art. 2, art. 3 bis e art. 6);
  - Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.Lgs n.152/2006, art. 137);
  - Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs. n. 152/2006, art. 256);
  - Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D.Lgs. n. 152/2006, art. 257);
  - Traffico illecito di rifiuti (D.Lgs. n.152/2006, art. 259);
  - Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.Lgs. n. 152/2006, art. 258);
  - Superamento di valori limite di emissione che determinano il superamento dei valori limite di qualità dell'aria (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279);
  - Inquinamento doloso provocato da navi (D.Lgs. n. 202/2007, art. 8);
  - Inquinamento colposo provocato da navi (D.Lgs. n. 202/2007, art. 9);
  - Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993, art. 3).

- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies):**

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (D.Lgs. n. 286/1998 art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5);

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare ( D.Lgs. n. 286/1998, art. 22, comma 12 bis).
- **Reati di razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies):**
  - Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.).
- **Frodi sportive (Art. 25-quaterdecies):**
  - Frode in competizioni sportive (L. n. 401/1989, art. 1);
  - Altre fattispecie connesse all'esercizio, organizzazione, vendita di attività di giochi e scommesse in violazione di autorizzazioni o concessioni amministrative (L. n. 401/1989, art. 4).
- **Reati transnazionali (L. 146/2006):**
  - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (Testo Unico di cui al D.Lgs. n. 286/1998, art. 12, commi 3, 3 bis, 3 ter e 5);
  - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (Testo Unico di cui al D.P.R. n. 309/1990, art. 74);
  - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (Testo Unico di cui al D.P.R. n. 43/1973, art. 291 quater).
  - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.);
  - Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);
  - Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
  - Associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.).
- **Reati tributari (Art. 25-quinquesdecies):**
  - Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (D.Lgs. n. 74/2000, art. 2);
  - Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (D.Lgs. n. 74/2000, art. 3);
  - Dichiarazione infedele (D.Lgs. n. 74/2000, art. 4);
  - Omessa dichiarazione (D.Lgs. n. 74/2000, art. 5);
  - Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (D.Lgs. n. 74/2000, art. 8);
  - Occultamento o distruzione di documenti contabili (D.Lgs. n. 74/2000, art. 10);
  - Indebita compensazione (D.Lgs. n. 74/2000, art. 10 quater);
  - Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (D.Lgs. n. 74/2000, art. 11).
- **Reati di contrabbando (Art. 25 sexiesdecies):**
  - Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (D.P.R. n. 43/1973, art. 282);
  - Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (D.P.R. n. 43/1973, art. 283);
  - Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (D.P.R. n. 43/1973, art. 284);
  - Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (D.P.R. n. 43/1973, art. 285);

- Contrabbando nelle zone extra-doganali (D.P.R. n. 43/1973, art. 286);
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (D.P.R. n. 43/1973, art. 287);
- Contrabbando nei depositi doganali (D.P.R. n. 43/1973, art. 288);
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (D.P.R. n. 43/1973, art. 289);
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (D.P.R. n. 43/1973, art. 290);
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (D.P.R. n. 43/1973, art. 291);
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (D.P.R. n. 43/1973, art. 291 bis);
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (D.P.R. n. 43/1973, art. 291 ter);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (D.P.R. n. 43/1973, art. 291 quater);
- Altri casi di contrabbando (D.P.R. n. 43/1973, art. 292);
- Circostanze aggravanti del contrabbando (D.P.R. n. 43/1973, art. 295).

• **Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies):**

- Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.);
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.);
- Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.);
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.);
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.);
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.);
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.);
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.);
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.).

• **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodecies):**

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.);
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies).