



# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DI ACEA INFRASTRUCTURE SPA

---

ai sensi del decreto legislativo n. 231/2001

Parte Generale

**Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 novembre 2024**

## INDICE

<b>1</b>	<b>PREMESSA</b> .....	<b>5</b>
<b>1.1</b>	<b>LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI</b> .....	<b>5</b>
1.1.1	I “Reati presupposto” ex D.Lgs. 231/01.....	7
1.1.2	Ambito territoriale di applicazione del Decreto .....	8
1.1.3	Le Sanzioni applicabili.....	8
<b>1.2</b>	<b>I DELITTI TENTATI</b> .....	<b>10</b>
<b>1.3</b>	<b>RESPONSABILITÀ PATRIMONIALE E VICENDE MODIFICATIVE DELL’ENTE</b> .....	<b>10</b>
<b>1.4</b>	<b>L’ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE QUALE STRUMENTO DI PREVENZIONE ED ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ IN CAPO ALL’ENTE</b> .....	<b>11</b>
<b>1.5</b>	<b>I DESTINATARI DEL MODELLO</b> .....	<b>12</b>
<b>2</b>	<b>ACEA</b> .....	<b>14</b>
<b>2.1</b>	<b>IL GRUPPO ACEA</b> .....	<b>14</b>
<b>2.2</b>	<b>ACEA INFRASTRUCTURE</b> .....	<b>15</b>
2.2.1	Il Modello di Governance di Acea Infrastructure .....	16
<b>3</b>	<b>IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO</b> .....	<b>19</b>
<b>4</b>	<b>IL MODELLO DI ACEA INFRASTRUCTURE</b> .....	<b>22</b>
<b>4.1</b>	<b>NATURA E FONTI DEL MODELLO: LINEE GUIDA DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA</b> .....	<b>22</b>
<b>4.2</b>	<b>OBIETTIVI DEL MODELLO</b> .....	<b>23</b>
<b>4.3</b>	<b>LA COSTRUZIONE DEL MODELLO</b> .....	<b>24</b>
<b>4.4</b>	<b>PRINCIPI GENERALI DEL MODELLO</b> .....	<b>25</b>
<b>4.5</b>	<b>ADOZIONE, MODIFICHE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO</b> .....	<b>26</b>
<b>4.6</b>	<b>IL CODICE ETICO</b> .....	<b>27</b>
<b>4.7</b>	<b>GESTIONE DEI FLUSSI FINANZIARI</b> .....	<b>28</b>
<b>5</b>	<b>FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO DI ACEA INFRASTRUCTURE</b> .....	<b>29</b>
<b>5.1</b>	<b>COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO</b> .....	<b>29</b>
<b>5.2</b>	<b>MODELLO E SOCIETÀ DEL GRUPPO</b> .....	<b>29</b>
<b>6</b>	<b>SISTEMA ORGANIZZATIVO</b> .....	<b>30</b>
<b>7</b>	<b>PRESTAZIONE DI SERVIZI INFRAGRUPPO</b> .....	<b>30</b>
<b>8</b>	<b>L’ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	<b>31</b>
<b>8.1</b>	<b>GENERALITÀ E COMPOSIZIONE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	<b>31</b>
<b>8.2</b>	<b>REQUISITI DI ELEGGIBILITÀ DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA, DEI SUOI COMPONENTI E CAUSE DI INCOMPATIBILITÀ</b> .....	<b>32</b>
<b>8.3</b>	<b>NOMINA E COMPENSO</b> .....	<b>32</b>
<b>8.4</b>	<b>DURATA DELL’INCARICO E CAUSE DI CESSAZIONE</b> .....	<b>33</b>
<b>8.5</b>	<b>LE RISORSE A DISPOSIZIONE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	<b>33</b>
8.5.1	I Collaboratori dell’OdV (interni ed esterni).....	34
<b>8.6</b>	<b>POTERI E COMPITI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	<b>34</b>
<b>8.7</b>	<b>GESTIONE DELLA DOCUMENTAZIONE</b> .....	<b>35</b>
<b>8.8</b>	<b>INFORMATIVE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	<b>35</b>
8.8.1	Informative nei confronti dell’Organismo di Vigilanza.....	36



8.8.2	Informative dall'Organismo di Vigilanza.....	36
<b>8.9</b>	<b>LA SEGNALAZIONE DI POTENZIALI VIOLAZIONI DEL MODELLO .....</b>	<b>36</b>
<b>9</b>	<b>IL SISTEMA SANZIONATORIO .....</b>	<b>38</b>
<b>9.1</b>	<b>LE SANZIONI PER I DIPENDENTI.....</b>	<b>41</b>
9.1.1	Il CCNL per i lavoratori addetti al settore Gas-acqua .....	41
9.1.2	Il CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico.....	42
<b>9.2</b>	<b>LE SANZIONI PER I DIRIGENTI .....</b>	<b>43</b>
<b>9.3</b>	<b>LE SANZIONI PER GLI AMMINISTRATORI E I SINDACI.....</b>	<b>44</b>
<b>9.4</b>	<b>LE SANZIONI PER I TERZI IN RAPPORTO CONTRATTUALE CON LA SOCIETÀ.....</b>	<b>44</b>
<b>9.5</b>	<b>PROCEDIMENTO SANZIONATORIO .....</b>	<b>44</b>



## Definizioni

- **ACEA Infrastructure/Società:** Acea Infrastructure S.p.A. la società ha assunto la denominazione attuale a seguito dell'Assemblea Straordinaria del 27 novembre 2023;
- **CODICE ETICO:** Codice Etico approvato dal Consiglio di Amministrazione di Acea Spa il 28 marzo 2023 e recepito dal CdA della Società il 9 maggio 2023;
- **DECRETO/D.Lgs. 231/01:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231<sup>1</sup>;
- **DESTINATARI:** coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società; dipendenti e lavoratori subordinati della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, ancorché distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività; chi, pur non appartenendo alla Società, operi, a qualsiasi titolo, nell'interesse della medesima; i collaboratori e controparti contrattuali in generale;
- **SOGGETTI APICALI:** persone dotate di potere decisionale all'interno dell'azienda, e che pertanto esercitano, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, controllo, amministrazione e gestione della Società;
- **SOGGETTI SOTTOPOSTI:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali, e che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società, nonché i lavoratori in distacco o in forza di contratti di lavoro parasubordinato;
- **SOGGETTI CHE OPERANO IN NOME E PER CONTO:** persone in grado di operare in nome e per conto della Società in virtù di un mandato o di altra tipologia di contratto/rapporto di collaborazione;
- **GRUPPO ACEA:** Gruppo societario formato da Acea SpA, nel suo ruolo di *holding*, nonché dalle Società controllate e partecipate;
- **MODELLO/MOGC:** il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, comprensivo della sua parte generale e parte speciale, ex D.Lgs. 231/01;
- **ORGANISMO/OdV:** l'Organismo di Vigilanza previsto dal D.Lgs. 231/01;
- **REATI:** i reati di cui agli artt. 24, 24 *bis*, 24 *ter*, 25, 25 *bis*, 25 *bis.1*, 25 *ter*, 25 *quater*, 25 *quater.1*, 25 *quinquies*, 25 *sexies*, 25 *septies*, 25 *octies*, 25 *octies.1*, 25 *novies*, 25 *decies*, 25 *undecies*, 25 *duodecies*, 25 *terdecies*, 25 *quaterdecies* e 25 *quinquiesdecies*, 25 *sexiesdecies*, 25 *septiesdecies*, 25 *duodevicies* del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e i reati previsti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146 di ratifica ed esecuzione della convenzione e dei protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001;
- **SISTEMA DI CONTROLLO (SCI/SCIGR):** Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi adottato dal Gruppo Acea;
- **T.U.F.:** il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza).

---

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



## 1 PREMESSA

### 1.1 La responsabilità amministrativa degli Enti

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

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

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

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

Pertanto, il Consiglio di Amministrazione della Società (di seguito anche *“Acea Infrastructure”* ovvero la *“Società”*) ha approvato, con deliberazione del 27 settembre 2005, il Modello della Società ed ha istituito il relativo Organismo di Vigilanza (di seguito, anche *“Organismo”* o *“OdV”*), al fine di indirizzare i Destinatari del Modello nell’espletamento delle proprie attività.

Nel corso degli anni il Modello è stato successivamente modificato e aggiornato, da ultimo con la revisione approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 24 luglio 2023, a seguito delle modifiche organizzative interne e dell’aggiornamento dei reati presupposto al Modello 231 apportati con: D.lgs. n.24 del 10 marzo 2023, Decreto n.59 del 4 aprile 2023, Legge n.50 del 5 maggio 2023, Legge n.60 del 24 maggio 2023.

### I Presupposti della Responsabilità Amministrativa degli Enti

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

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

<sup>2</sup> Gli enti che rientrano nel perimetro oggetto del Decreto Legislativo 231/2001 sono:

- le persone giuridiche e le Società;
- le associazioni e enti privi di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Di fatto risultano quindi esclusi dall’applicabilità del suddetto Decreto:

- lo Stato;
- gli enti pubblici territoriali;
- gli enti pubblici che esercitano pubblici poteri;
- gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La rimproverabilità per il fatto commesso si articolerà differentemente a seconda che questo sia



ascrivibile al soggetto in posizione apicale o al sottoposto, come dettagliatamente specificato nel prosieguo.

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

- *persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente (c.d. "soggetti in posizione apicale" o "soggetti apicali")*<sup>3</sup>;
- *persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente (c.d. "soggetti in posizione subordinata" o "soggetti sottoposti")*<sup>4</sup>.

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

### **1.1.1 I "Reati presupposto" ex D.Lgs. 231/01**

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

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis*);
3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter*);
4. Delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis*);
5. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis*.1);
6. Reati societari, nonché reati di corruzione ed istigazione alla corruzione tra privati (art. 25 *ter*);
7. Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater*);
8. Reati contro l'incolumità fisica con particolare riferimento alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater*.1);
9. Delitti contro la personalità individuale (art. 25 *quinqies*);
10. Reati di abuso di mercato (art. 25 *sexies*);
11. Reati colposi di omicidio o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 *septies*);
12. Reati di Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies*);
13. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies*.1);
14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies*);

<sup>3</sup> A norma dell'art. 5 del D.Lgs. 231/01, soggetti in posizione apicale sono i titolari, anche in via di fatto, di funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione dell'ente o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale. Destinatari della norma saranno quindi gli amministratori, i legali rappresentanti a qualunque titolo, i direttori generali ed i direttori di divisioni munite di autonomia finanziaria.

<sup>4</sup> A questo proposito, è opportuno rilevare che potrebbero essere ricompresi nella nozione di Soggetti Sottoposti anche quei prestatori di lavoro che, pur non essendo "dipendenti" dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistente un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: quali ad esempio, i cc.dd. parasubordinati in genere, fornitori, consulenti, collaboratori.



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

### **1.1.2 Ambito territoriale di applicazione del Decreto**

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

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

### **1.1.3 Le Sanzioni applicabili**

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

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

#### ***I. Le Sanzioni pecuniarie***

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

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





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

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

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

## **II. Le Sanzioni interdittive**

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

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

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

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

Le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni, ovvero superiore nei casi indicati dall'articolo 25, comma 5, così come modificato dalla L. 9 gennaio 2019, n. 3<sup>5</sup>.

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

In ogni caso, come per le sanzioni pecuniarie, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive nei casi in cui *“l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o*

---

<sup>5</sup> La Legge 9 gennaio 2019, n. 3, *“Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici”* ha:

- sostituito l'art. 25, comma 5, nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 2 e 3 (ovvero artt. 319, 319 *ter*, comma 1, 321, 322, commi 2 e 4, nonché 317, 319, 319 *bis*, 319 *ter*, comma 2, 319 *quater* e 321), inasprendo l'interdizione per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni se il reato è stato commesso da un soggetto in posizione apicale, nonché per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da un soggetto sottoposto alla direzione o vigilanza dei soggetti summenzionati;

- inserito l'art. 25, comma 5 *bis*, stabilendo che l'interdizione abbia durata non inferiore a tre mesi e non superiore a quattro anni, se prima della sentenza di primo grado, l'ente si sia efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili, ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite ed abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.



*di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo", nonché qualora "il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità".*

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

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

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

### **III. La Confisca**

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

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

### **IV. La Pubblicazione della sentenza**

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

#### **1.2 I Delitti tentati**

L'articolo 26 del Decreto prevede che nelle ipotesi di commissione, nelle forme di tentativo, dei delitti indicati al paragrafo 1.2.1 del presente documento, le sanzioni pecuniarie ed interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

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

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

#### **1.3 Responsabilità patrimoniale e vicende modificative dell'Ente**

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

---



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

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

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

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

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

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

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

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

Tale esimente opera diversamente a seconda che i reati siano commessi da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti alla direzione di questi ultimi<sup>6</sup>.

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

- il proprio organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la realizzazione dei reati della specie di quello verificatosi<sup>7</sup>;
- è stato affidato ad un organismo interno all’Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (di seguito, anche “**Organismo di Vigilanza**” ovvero “**OdV**”) il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello, nonché sul relativo aggiornamento;

<sup>6</sup> Gli effetti positivi dell’adozione del Modello non sono limitati all’esclusione della responsabilità dell’ente in caso di una loro attuazione in via preventiva rispetto alla commissione del reato da parte di propri rappresentanti, dirigenti o dipendenti. Infatti, se adottato prima dell’apertura del dibattimento di primo grado, esso può concorrere ad evitare all’ente le più gravi sanzioni interdittive (art. 17 lett. b) – e di riflesso impedire la pubblicazione della sentenza di condanna – ed inoltre possono determinare una sensibile riduzione delle pene pecuniarie (art. 12). Anche la semplice dichiarazione di voler attuare tale Modello, unitamente alla sussistenza di altre condizioni, può implicare la sospensione delle misure cautelari interdittive eventualmente adottate in corso di causa (art. 49), nonché la revoca delle stesse in caso di effettiva attuazione di detti modelli, sempre in presenza delle altre condizioni necessarie (artt. 49 e 50).

<sup>7</sup> Si tratta di un’esimente da responsabilità, in quanto serve ad escludere la colpa di organizzazione (cioè l’elemento soggettivo necessario ai fini dell’esistenza del reato) dell’ente in relazione alla commissione del reato.



- non vi è stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'OdV<sup>8</sup>;
- nella commissione del reato, il Modello è stato eluso in maniera fraudolenta.

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

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

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

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

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

## 1.5 I destinatari del Modello

I destinatari del Modello sono:

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

---

<sup>8</sup> Infatti, solo l'elusione o l'insufficiente controllo da parte dell'apposito organismo possono concorrere a determinare, pur in presenza di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo astrattamente idoneo ed efficace, la commissione dei reati-presupposto indicati dal D.Lgs. 231/01.



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

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

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

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

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

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



## 2 ACEA

### 2.1 Il Gruppo Acea

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

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

Mediante le proprie Società operative, coordinate all’interno di apposite aree presidiate da rispettivi Responsabili, il Gruppo Acea è presente nei seguenti settori:

- **Idrico**: il Gruppo Acea gestisce il servizio idrico integrato a Roma e Frosinone e nelle rispettive province ed è presente in altre aree del Lazio, in Toscana, in Umbria e Campania. La filiera idrica si avvia dalla fase di captazione della risorsa: dalle sorgenti e falde presenti sul territorio viene prelevata l’acqua richiesta dalla rete che serve le comunità. La qualità della risorsa idrica viene controllata e garantita da Acea, durante tutto il suo percorso, nel rispetto degli *standard* normativi previsti per gli utilizzi finali. Successivamente, si attiva la fase della raccolta dei reflui e della depurazione, per recuperare e restituire all’ambiente la risorsa nelle migliori condizioni possibili e riavviarla al suo ciclo naturale;
- **Produzione**: il Gruppo Acea è impegnato in progetti di efficienza energetica e nello sviluppo di nuove tecnologie attraverso la realizzazione di progetti pilota particolarmente innovativi. La produzione di energia deriva da centrali idroelettriche, impianti di termovalorizzazione dei rifiuti, centrali termoelettriche (cogenerazione ad alto rendimento), impianti di digestione anaerobica (biogas) e fotovoltaici. Lo sviluppo digitale e innovativo dei servizi, stimolato e richiesto da un mercato sempre più evoluto, impegna il Gruppo ad orientarsi verso soluzioni in ottica di *smart city*. Acea, inoltre, garantisce e gestisce nella Capitale l’illuminazione pubblica e l’illuminazione artistica. Il Gruppo Acea è tra i principali operatori nazionali per la distribuzione di energia ed è verticalmente integrato nella filiera dell’energia elettrica, tramite Società indipendenti che rispondono all’obbligo di garantire neutralità nella gestione delle infrastrutture essenziali per lo sviluppo di un libero mercato energetico, impedire discriminazioni nell’accesso ad informazioni commercialmente sensibili ed evitare sussidi incrociati tra i vari segmenti della filiera.
- **Commerciale**: Il Gruppo Acea è uno dei principali *player* nazionali nella vendita di energia elettrica e offre soluzioni innovative e flessibili per la fornitura di elettricità e gas naturale, con l’obiettivo di consolidare il proprio posizionamento di operatore *dual fuel*. Opera sui segmenti di mercato delle medie imprese e delle famiglie con l’obiettivo di migliorare la qualità dei servizi offerti con particolare riguardo ai canali *web* e *social*. Presidia le politiche di *energy management* del Gruppo. L’acquisto delle *commodity* (energia e gas), in particolare, avviene mediante contrattazioni su piattaforme di mercato (Borsa elettrica), ove i rivenditori, come Acea Energia, sulla base delle rispettive politiche commerciali, si approvvigionano per rifornire i clienti;
- **Estero**: il Gruppo Acea gestisce le attività idriche in America Latina ed ha come obiettivo quello di cogliere opportunità di sviluppo verso altri *business* riconducibili a quelli già presidiati in Italia. È presente in particolare in Honduras, Repubblica Dominicana, Colombia e Perù. Le attività sono



svolte in *partnership* con soci locali e internazionali, anche attraverso la formazione del personale e il trasferimento del *know-how* all'imprenditoria locale;

- **Ambiente:** il Gruppo Acea gestisce il principale termovalorizzatore e il più grande impianto di compostaggio della Regione Lazio. Il Gruppo dedica particolare attenzione allo sviluppo di investimenti del *business waste to energy*, considerato ad alto potenziale. La filiera ambiente ha come scopo la valorizzazione dei rifiuti, mediante la riduzione dei volumi, la conversione in biogas e la trasformazione in compost per l'agricoltura ed il florovivaismo. Il Gruppo Acea, in particolare, in ottica di economia circolare, sfrutta l'integrazione nelle attività idriche per recuperare i fanghi da depurazione ed avviarli a trattamento per fini di compostaggio;
- **Ingegneria e servizi:** il Gruppo Acea ha sviluppato un *know-how* all'avanguardia nella progettazione, nella costruzione, nella gestione di impianti industriali e di sistemi idrici integrati: dalle sorgenti agli acquedotti, dalla distribuzione della rete fognaria, alla depurazione. Attraverso le Società Acea Infrastructure, TWS, SIMAM e Ingegnerie Toscane sono forniti al Gruppo servizi di ingegneria, laboratorio analitico, ricerca e consulenza specialistica nei settori del ciclo delle acque, del ciclo dei rifiuti e dell'energia e realizzazione impianti, attraverso l'internalizzazione dell'attività di costruzione in ottica Engineering, Procurement e Construction. Acea Infrastructure svolge il ruolo di indirizzo e coordinamento generale delle attività, in qualità di Main Company verso le società TWS e SIMAM e in ottica di "building oriented company", per assicurare efficienza e flessibilità nella gestione a supporto delle società operative, rafforzando il *know-how* interno con la standardizzazione delle soluzioni realizzative e l'applicazione di nuove tecnologie nel campo della Progettazione e del Project Management.

Acea S.p.A., nella propria funzione di *holding* industriale, definisce gli obiettivi strategici a livello di Gruppo e di Società controllate e ne coordina l'attività. Inoltre, svolge a favore di alcune Società del Gruppo servizi complementari ed accessori all'esercizio delle attività del Gruppo, quali servizi di natura amministrativa, finanziaria, legale, logistica e direzionale.

Lo svolgimento di tali servizi, finalizzato all'ottimizzazione delle risorse disponibili e del *know-how* esistente in una logica di efficienza, è regolato da specifici "*contratti di servizio*" stipulati con le singole Società del Gruppo. Tali contratti dettagliano, tra gli altri, l'oggetto della prestazione, le attività di *reporting* periodico, nonché le condizioni economiche del servizio ed i livelli di servizio attesi.

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

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

## 2.2 Acea Infrastructure

Acea Infrastructure, società del Gruppo ACEA, fornisce servizi di laboratorio analitico, di ingegneria e costruzione (progettazione, direzione lavori, coordinamento della sicurezza, collaudo, verifica



finalizzata alla validazione della progettazione, costruzione), e di ricerca, nei settori del ciclo delle acque, del ciclo dei rifiuti e dell'energia, in forma trasversale alle tre aree di interesse del Gruppo ACEA: Idrica, Infrastrutture energetiche e Ambiente.

Acea Infrastructure reputa assolutamente coerente con i propri valori il miglioramento dei processi gestiti al fine di prevenire i reati sanzionati dal D.Lgs. 231/2001. La Società opera focalizzando le proprie attività, come da missione aziendale, in via prioritaria per le Società Operative del Gruppo apportando valore aggiunto alla crescita ed al consolidamento del Gruppo stesso.

### 2.2.1 Il Modello di Governance di Acea Infrastructure

Conformemente alle indicazioni del Codice di Autodisciplina delle Società quotate, nonché alle principali linee guida in materia e ai principi di **trasparenza, equilibrio e separazione tra le attività di indirizzo, gestione e controllo**, Acea Infrastructure ha adottato un modello di *governance* che fonda il sistema di governo societario su alcuni principi cardine, quali il ruolo centrale attribuito al Consiglio di Amministrazione, la corretta gestione delle situazioni di conflitto di interesse, la trasparenza nella comunicazione delle scelte di gestione dell'impresa e l'efficacia del proprio Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi ("**SCIGR**").

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

Lo Statuto descrive le modalità di individuazione e nomina dei componenti del CdA, in base a quanto previsto dalla normativa applicabile, la nomina di un numero adeguato di Amministratori in rappresentanza delle minoranze e del numero previsto di Amministratori indipendenti ai sensi di legge.

A capo dell'organizzazione è collocato il Consiglio di Amministrazione al quale riportano le varie Unità. Al Consiglio di Amministrazione sono riservate in via esclusiva le seguenti materie:

- assunzione e cessione di partecipazioni;
- acquisto, cessione, affitto attivo o passivo di azienda o di rami di azienda;
- trasformazioni e scorpori della società e delle eventuali controllate collegate;
- atti di inizio di una significativa nuova attività;
- approvazione della macrostruttura aziendale;
- nomina e licenziamento di dirigenti;
- atti di disposizione ed alienazione dei beni immobili non strumentali all'esercizio delle attività e di importo superiore a euro 250.000;
- atti di acquisizione e/o cessione di brevetti significativi;
- atti di ristrutturazione degli impianti fondamentali o modificazione delle aree di business esistenti;
- apertura, modificazione e chiusura, con banche, istituti di credito in genere e uffici postali, di contratti di apertura di credito, di conto corrente, di deposito ed altri in genere;
- atti di assunzione di garanzie personali e/o reali, di operazioni di leasing e di finanziamenti a medio/lungo termine di importo superiore a euro 100.000,00.

L'organigramma adottato dalla Società prevede inoltre un Presidente, al quale sono riconosciuti i seguenti poteri:

- convocare e presiedere l'assemblea dei soci, formulare l'ordine del giorno, presiedere il consiglio di amministrazione e provvedere affinché tutti i consiglieri siano adeguatamente informati;





- rappresentare legalmente la Società di fronte ai terzi e in giudizio nonché l'uso della firma sociale;
- tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società;
- stipulare e/o risolvere contratti/ordini di acquisto per beni, lavori e servizi;
- rappresentare la Società negli adempimenti previsti dal Regolamento UE 679/2016 (GDPR), con facoltà di designare i Responsabili Esterni del trattamento dei dati personali;
- atti di disposizione ed alienazione dei beni immobili non strumentali all'esercizio delle attività e di importo fino a euro 250.000;
- atti di assunzione di garanzie personali e/o reali, di operazioni di leasing e di finanziamenti a medio/lungo termine di importo fino a euro 100.000,00.
- Tutti i poteri decisionali e il potere di spesa per esplicare le funzioni organizzative e la vigilanza in materia di sicurezza, ambiente, igiene e salute sul lavoro, con possibilità di delegare ad altri soggetti tecnicamente capaci ed idonei, nei limiti di quanto previsto dalla normativa vigente e ove ritenuto opportuno;

L'organigramma adottato dalla Società prevede inoltre un Direttore Generale, Datore di Lavoro e responsabile del rispetto della normativa cogente in materia di tutela ambientale e della sicurezza dei lavoratori dell'Unità Produttiva "Direzione Generale", al quale sono riconosciuti i seguenti poteri:

- compiere gli atti di ordinaria gestione afferenti all'attività della Società in relazione al perimetro dell'Unità Direzione Generale;
- stipulare e risolvere contratti/ordini di acquisto non soggetti al d.lgs. n.36 del 31.03.2023 (codice dei contratti pubblici) per "beni, lavori e servizi" entro i limiti di spesa stabiliti dalla procura;
- rappresentare la Società negli adempimenti previsti dal Regolamento UE 679/2016 (GDPR), con facoltà di designare i Responsabili Esterni del trattamento dei dati personali;
- concorrere ad aste pubbliche, a private licitazioni, a gare ed in procedure ad evidenza pubblica in genere e in caso di aggiudicazione sottoscrivere gli atti costitutivi di Raggruppamenti Temporanei di Impresa;
- conferire incarico e/o nominare nell'ambito dei contratti di appalto pubblici per le commesse epc le seguenti figure tecniche: Responsabile Unico Progetto (RUP), Responsabile di Procedimento per le fasi di progettazione, affidamento ed esecuzione, Direttore Lavori (DL);
- espletare tutti gli adempimenti e sottoscrivere gli atti formali per ottenimento di permessi, licenze ed autorizzazioni;
- rappresentare la Società presso qualsiasi Ente, pubblico o privato, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- comparire alle udienze fissate per la discussione di cause civili amministrative;
- designare i nominativi di quadri e dirigenti della propria Unità;
- compiere tutti gli atti afferenti agli enti preposti alla vigilanza e/o controllo delle attività svolte dalla Società;

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

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

In aggiunta, la Società ha predisposto specifiche Disposizioni Organizzative che definiscono, per ciascuna Unità, le responsabilità e l'articolazione organizzativa.



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

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

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

Acea Infrastructure adotta, nell'ambito della propria organizzazione, un Sistema di Gestione Integrato e certificato per la Qualità, la Sicurezza e l'Ambiente ai sensi rispettivamente delle norme internazionali ISO 9001:2015, ISO 45001:2023 e ISO 14001:2015 per i seguenti campi di attività: Pianificazione, progettazione e direzione lavori per la realizzazione di opere a rete idriche ed elettriche, opere idrauliche ed idrico-ambientali, impianti industriali per il trattamento dei rifiuti e per la produzione di energia; innovazione ed ottimizzazione di processi di trattamento delle acque, dei fanghi, dei rifiuti e del ciclo industriale energetico, modellizzazione e ricerca perdite delle reti idropotabili e fognarie e di distribuzione del calore; studi e monitoraggi nei settori dell'idrologia e della protezione e gestione delle risorse idriche e servizi specialistici in campo geologico e geotecnico; monitoraggi per il settore idrico integrato, per gli impianti industriali per il trattamento dei rifiuti e la produzione di energia, attività di CSP (coordinatore per la progettazione) CSE (coordinatore per l'esecuzione dei lavori), di ispezione in cantiere per conto delle società operative del gruppo Acea, progettazione, direzione tecnica e costruzione di impianti per il ciclo integrato delle acque".

Inoltre la Società è accreditata ai sensi della norma UNI CEI EN ISO/IEC 17025:2018 per le attività del Laboratorio (Unità Laboratori, Ricerca e Collaudi).

Acea Infrastructure è accreditata (Unità Verifiche Progetti) secondo i principi ed i requisiti definiti dalla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17020: 2012, in qualità di Organismo di Ispezione di tipo C, per lo svolgimento delle attività di:

- verifica finalizzate alla validazione dei progetti, ai sensi dell'art. 26 del Decreto Legislativo 18 aprile 2016 n. 50 - Codice degli Appalti e ss.mm.ii.;
- controllo tecnico in fase di esecuzione delle opere.

La Società ha conseguito l'attestazione SOA per esecuzione lavori pubblici per le seguenti categorie di opere e classifiche di qualificazione:

Cat: OG 1-Class: III-BIS

Cat: OG 6 - Class: VIII

Cat: OG 10 - Class: VIII

Cat: OS 14 - Class: I

Cat: OS 22 - Class: VIII

Cat: OS 30 - Class: III-BIS



### 3 IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Il Modello, finalizzato alla prevenzione ovvero alla riduzione del rischio di commissione di reati e illeciti amministrativi teoricamente realizzabili nell'ambito dell'attività della Società, costituisce uno degli elementi essenziali del più ampio Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi di Acea Infrastructure.

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

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

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

La responsabilità di realizzare e attuare un efficace Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi è presente a ogni livello della struttura organizzativa di Acea Infrastructure e riguarda tutti gli esponenti aziendali nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte.

Il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi è elemento essenziale del sistema di *Corporate Governance* del Gruppo, basato su *best practices*, linee guida di riferimento, nonché sui principi del Codice di Autodisciplina delle Società quotate.

Gli elementi caratterizzanti il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi sono contenuti nelle *"Linee di indirizzo del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi"* della Capogruppo Acea S.p.A. (di seguito, anche *"Linee di indirizzo del SCIGR"*), avente lo scopo di:

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



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

- fornire gli elementi di indirizzo ai diversi attori del Sistema di Controllo al fine di assicurare che Acea e le Società controllate assumano comportamenti coerenti con il profilo di rischio individuato dal Consiglio di Amministrazione e siano in grado di gestire gli eventi che possono ostacolare il raggiungimento degli obiettivi societari;
- fornire gli elementi di indirizzo per assicurare il coordinamento tra le funzioni coinvolte nelle attività di controllo;
- identificare i principi e le responsabilità di governo, gestione e monitoraggio dei rischi connessi alle attività aziendali;
- prevedere attività di controllo ad ogni livello operativo e individuare con chiarezza compiti e responsabilità, in modo da evitare eventuali duplicazioni di attività e assicurare il coordinamento tra i principali soggetti coinvolti nel SCIGR.

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

- il modello di gestione e controllo *ex L. 262/05* di Gruppo, adottato con l'obiettivo di definire un efficace Sistema di Controllo Interno sull'Informativa Finanziaria;
- il modello di *Governance della Privacy*, adottato con l'obiettivo di garantire nella gestione dei processi aziendali la conformità ai dettami della normativa *data protection* (Regolamento UE 679/2019, GDPR), D.Lgs. 196/2003 e s.m.i. ai sensi del D.Lgs. 101/2018);
- il modello di controllo dedicato al presidio dei rischi connessi alla tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, adottato in conformità allo *standard* internazionale ISO 45001:2023, con l'obiettivo di ridurre i rischi associati alle attività dell'azienda attuando politiche di prevenzione, protezione e di miglioramento continuo;
- il Modello di *Compliance Antitrust*, con l'obiettivo di prevenire la commissione di violazioni alla normativa a tutela della concorrenza e del mercato e dei consumatori;
- il modello di controllo dedicato al presidio dei rischi ambientali, adottato in conformità allo standard internazionale ISO 14001:2015, con l'obiettivo di ridurre gli impatti ambientali delle proprie attività attuando politiche e protocolli di gestione e di miglioramento continuo;
- il sistema Gestione Qualità conforme alle norme ISO 9001;
- l'accreditamento Accredia ai sensi della norma ISO IEC 17025 (come tempo per tempo vigente) del Laboratorio;

l'accreditamento Accredia ai sensi della norma ISO IEC 17020 (come tempo per tempo vigente) della Unità Verifiche Progetti in qualità di Organismo di Ispezione Tipo C nel settore delle Costruzioni; verifiche finalizzate alla validazione dei progetti, ai sensi dell'art. 26 del Decreto Legislativo 18 aprile 2016 n. 50 – Codice degli Appalti e ss.mm.ii.; controllo tecnico in fase di esecuzione delle opere. La Società ha conseguito l'attestazione SOA per esecuzione lavori pubblici per le seguenti categorie di opere e classifiche di qualificazione: Cat: OG 1-Class: III-BIS-Cat: OG 6 - Class: VIII-Cat: OG 10 - Class: VIII Cat: OS 14 - Class: I- Cat: OS 22 - Class: VIII-Cat: OS 30 - Class: III-BIS;



- il sistema organizzativo e normativo interno, costituito dall'insieme delle regole, delle politiche, procedure, istruzioni operative rilevanti ai fini della definizione di un adeguato quadro di riferimento interno coerente con i ruoli e le responsabilità assegnate.

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

- nell'adozione di due norme direzionali di Gruppo: "*Manuale di conformità alla normativa in materia Antitrust e di tutela del consumatore*", approvate dal CdA della Capogruppo in data 13 dicembre 2018 "*Linea Guida di Compliance Antitrust e Tutela del consumatore*" approvate dal CdA della Capogruppo il 22 luglio 2022 e "*Regolamento Organizzativo Compliance Antitrust e tutela del consumatore*" approvate dal CdA della Capogruppo il 22 luglio 2022. I suddetti documenti hanno valore di disposizione obbligatoria impartita da Acea spa per la conformità alla normativa in materia di concorrenza e di tutela del consumatore ed enunciano i principi normativi e le regole di comportamento da seguire in tali ambiti, richiamando l'attenzione dei collaboratori interni ed esterni sulle diverse responsabilità;
- nella definizione del Modello di *Governance Privacy* del Gruppo Acea per assicurare l'applicazione del GDPR e delle altre disposizioni nazionali ed europee in materia di protezione dei dati personali, nonché identificare i ruoli e le responsabilità, nell'ambito delle diverse Società del Gruppo, di tutti gli attori coinvolti nel trattamento dei dati personali;
- nella definizione e formalizzazione di regolamenti e procedure per la gestione interna e la comunicazione all'esterno di documenti e informazioni societarie e la disciplina di *Internal Dealing*;
- nell'adesione volontaria al "*Global Compact*" delle Nazioni Unite, quale espressione di impegno e stimolo costante alla concreta applicazione dei principi enunciati nel Codice Etico, in coerenza con l'insieme dei principi universali relativi a diritti umani, lavoro, ambiente e lotta alla corruzione;
- nel riconoscere come scelta strategica del Gruppo la promozione della cultura della qualità, del rispetto dell'ambiente, della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e del risparmio energetico favorendo l'implementazione di Sistemi di Gestione Qualità, Ambiente, Sicurezza ed Energia conformi alle norme ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2023 e ISO 50001:2018;
- nella formalizzazione dell'impegno del Gruppo Acea all'integrazione della Sostenibilità nelle proprie attività di *business*.

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

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



## 4 IL MODELLO DI ACEA INFRASTRUCTURE

Acea Infrastructure, in coerenza con il proprio impegno nella creazione e nel mantenimento di una *governance* in linea con i più elevati *standard* etici, nonché al fine di garantire una efficiente gestione delle proprie attività in conformità alla normativa vigente e di rendere più efficace il proprio sistema di controllo e governo dei rischi, nel settembre 2005 ha approvato il primo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 e nominato l'Organismo di Vigilanza.

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

### 4.1 Natura e Fonti del Modello: Linee guida delle associazioni di categoria

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

Il Decreto dispone che i Modelli 231 possano essere adottati sulla base di "linee guida generali" (definite anche "Codici di Comportamento") redatte dalle Associazioni di categoria e comunicate al Ministero della Giustizia<sup>9</sup>, purché garantiscano le esigenze indicate dall'articolo 6, comma 2 del Decreto.

Anche se il Decreto non riconduce espressamente a tali linee guida un valore regolamentare vincolante o presuntivo<sup>10</sup>, è di tutta evidenza come una corretta e tempestiva applicazione di esse sia un punto di riferimento per le decisioni giudiziali in materia<sup>11</sup>.

Nel caso di specie, sono state prese in considerazione le linee guida sviluppate e pubblicate da Confindustria<sup>12</sup>, che possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

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

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

- codice etico/di comportamento;
- sistema organizzativo, procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;

<sup>9</sup> Al Ministero della Giustizia è data la facoltà di formulare, di concerto con i Ministri competenti, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei Modelli a prevenire i reati.

<sup>10</sup> Infatti, la legge non prevede né un obbligo di adozione delle linee guida da parte degli enti aderenti alla Associazione di categoria né una presunzione per i giudici in sede di giudizio.

<sup>11</sup> Nella previsione legislativa l'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è prospettata in termini di facoltatività, non di obbligatorietà. Ed infatti, la sua mancata adozione non è soggetta ad alcuna sanzione, anche se di fatto è necessaria ai fini del beneficio dell'esimente ex D.Lgs. 231/01.

<sup>12</sup> "Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001" del 7 marzo 2002 e "Appendice Integrativa" del 03 ottobre 2002, aggiornate in data 21 luglio 2014 e successivi aggiornamenti.



- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione;
- meccanismi disciplinari.

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

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

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

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

## 4.2 Obiettivi del Modello

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

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

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

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

L’adozione del sistema di regolamentazione aziendale, quindi, deve condurre, da un lato, a determinare piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito



condannato e contrario agli interessi di Acea Infrastructure (anche nell'ipotesi in cui quest'ultima potrebbe, in via teorica, trarne un vantaggio) e, dall'altro, a consentire ad Acea Infrastructure, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, di poter intervenire tempestivamente nel prevenire o impedire la commissione del reato-presupposto.

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

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

### 4.3 La costruzione del Modello

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

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

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

- delle caratteristiche organizzative della Società;
- della tipologia e caratteristiche del settore in cui la Società opera;
- della normativa di riferimento e dei rischi riconducibili al settore economico di appartenenza.

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

- individuate le aree a "rischio reato" ex D.Lgs. 231/01, attraverso l'esame dell'organigramma aziendale e della regolamentazione interna esistente in Acea Infrastructure, l'analisi puntuale dei





processi aziendali, nonché attraverso incontri specifici per materia/area di competenza effettuati a soggetti afferenti alle varie Direzioni/Funzioni/Unità organizzative aziendali, finalizzati a valutare il sistema di controllo e i fattori di rischio presenti all'interno di ciascuna area a rischio di interesse;

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

#### **4.4 Principi generali del Modello**

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

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



#### 4.5 Adozione, modifiche e aggiornamento del Modello

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

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

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

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

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

Il Presidente, con il supporto delle competenti strutture organizzative, può apportare in maniera autonoma modifiche meramente formali<sup>13</sup> al Modello ed alla documentazione ad esso allegata, dandone altresì informativa al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza.

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

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

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

La Società, consapevole dell'importanza di adottare un sistema di controllo nella liceità e nella correttezza della conduzione di ogni attività aziendale, garantisce la funzionalità, l'aggiornamento e la costante attuazione del Modello secondo quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dai

---

<sup>13</sup> Con riferimento alla "mera formalità" delle modifiche, si richiede che tali modifiche non abbiano impatti sostanziali sulle previsioni dei documenti interessati e non abbiano come effetto la riduzione od ampliamento dei contenuti ed ambiti di applicazione afferibili - le Aree a Rischio, Attività Sensibili e relativo sistema di controllo aziendale (in tal senso possono, in via esemplificativa, considerarsi meramente formali: le correzioni di refusi ed errori materiali, l'aggiornamento o correzione di rinvii ad articoli di legge e della mera denominazione di Direzioni/Funzioni/Unità aziendali).



relativi aggiornamenti, nonché in base alle *best practices* di settore, tenendo in debita considerazione anche i pronunciamenti giurisprudenziali relativi alle applicazioni concrete del Decreto.

#### 4.6 Il Codice Etico

Il Codice Etico della Capogruppo Acea S.p.A., adottato dalla Società, costituisce il fondamento essenziale del presente Modello e le disposizioni di quest'ultimo si integrano con quanto previsto nel Codice.

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

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

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

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

Di seguito, si riportano i principali attori coinvolti nei processi di redazione e attuazione del Codice Etico:

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



- *Internal Audit*, la quale supporta l'Ethic Officer nelle verifiche richieste e segnala eventuali potenziali violazioni del Codice Etico;
- *OdV*, il quale riceve le segnalazioni afferenti a condotte illecite ai sensi del D.Lgs. 231 del 2001 e/o violazioni del Modello 231.

Per garantire l'efficace attuazione del Codice Etico e del Modello, i principi e le regole di comportamento ivi richiamati devono essere oggetto di conoscenza e consapevolezza da parte dei Destinatari. Pertanto Acea Infrastructure cura, con particolare attenzione, la loro diffusione all'interno e all'esterno dell'organizzazione e realizza costantemente attività formative indirizzate alle persone che operano per perseguire gli obiettivi della Società.

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

#### **4.7 Gestione dei flussi finanziari**

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

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

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

Relativamente alla gestione dei flussi finanziari, si precisa che Acea spa offre in favore di Acea Infrastructure un servizio finanziario attraverso un modello di tesoreria accentrata che consente un maggior coordinamento e controllo delle risorse finanziarie e dei fabbisogni di cassa delle singole società del Gruppo, genera risparmi di struttura attraverso l'accentramento degli uffici e del relativo personale e, non da ultimo, consente al gruppo di beneficiare di migliori condizioni di accesso al credito essendo delegata ad interloquire col sistema bancario la sola capogruppo ACEA, dotata di un miglior *rating* finanziario e creditizio e, quindi, contrattuale.

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



## 5 FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO DI ACEA INFRASTRUCTURE

### 5.1 Comunicazione e Formazione sul Modello

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 5.2 Modello e Società del Gruppo

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

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

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



## 6 SISTEMA ORGANIZZATIVO

Il sistema organizzativo di Acea Infrastructure è caratterizzato da una precisa definizione delle competenze e dei compiti di ciascuna Unità aziendale. La documentazione di cui la Società si è dotata per rappresentare il proprio sistema organizzativo include, a titolo esemplificativo, quanto di seguito indicato:

- Organigrammi;
- Disposizioni Organizzative (Documenti descrittivi dei ruoli e delle responsabilità chiave);
- Sistema dei poteri (procure e deleghe aziendali).

## 7 PRESTAZIONE DI SERVIZI INFRAGRUPPO

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

Con specifico riferimento a processi o porzioni di essi affidati ad Acea S.p.A. da parte delle Società del Gruppo, essa è tenuta ad osservare, nello svolgimento delle attività, quanto previsto dai principi generali di controllo espressi nel presente Modello, nonché ad adottare principi generali di condotta e di controllo preventivo allineati ed ispirati a quanto previsto nel Modello delle Società mandanti, qualora ne siano dotate.

In considerazione del fatto che l’esternalizzazione di servizi non esonera in alcun modo le Società mandanti dalle rispettive responsabilità in relazione agli specifici processi esternalizzati, Acea S.p.A. riconosce in capo a tutte le mandanti la possibilità di accedere, in ogni momento, alle informazioni afferenti allo svolgimento dei processi o porzione di essi attuati per loro conto.

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

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

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

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



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

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

Inoltre, il contratto di prestazione di servizi deve prevedere:

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

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

## 8 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 8.1 Generalità e Composizione dell'Organismo di Vigilanza

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

L'OdV di Acea Infrastructure è un organo collegiale ed è dotato di pieni e autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo in ordine al funzionamento, all'efficacia e all'osservanza del presente Modello.

L'OdV risponde esclusivamente al Consiglio di Amministrazione di Acea Infrastructure, chiamato a nominare e revocare i suoi membri, il suo Presidente, nonché a definirne la relativa remunerazione. Il Consiglio di Amministrazione nomina l'OdV e ciascun suo componente, scelto esclusivamente sulla base dei requisiti di professionalità, onorabilità, competenza, indipendenza e autonomia funzionale.



## 8.2 Requisiti di eleggibilità dell'Organismo di Vigilanza, dei suoi componenti e cause di incompatibilità

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

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

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

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

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

- coloro che si trovano nelle condizioni di cui all'articolo 2382 c.c., ovvero coloro che sono stati condannati ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle Società da questa controllate e delle società controllanti;
- coloro che rivestono un rapporto di dipendenza gerarchica da soggetto apicale della Società;
- coloro che sono legati alla Società ovvero a soggetti apicali della stessa da rapporti economici;
- coloro che versano in conflitto di interessi con la Società;
- coloro che sono indagati per uno o più reati previsti dal Decreto;
- coloro che sono stati interessati da sentenza di condanna (anche non definitiva) o patteggiamento, per aver commesso uno o più reati previsti dal Decreto;
- coloro che negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di Pubbliche Amministrazioni (articolo 53, comma 16 *ter*, D.Lgs. 165/2001).

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

## 8.3 Nomina e compenso

L'Organismo è nominato con deliberazione del CdA.





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

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

#### **8.4 Durata dell'incarico e cause di cessazione**

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

In caso di cessazione anticipata del CdA che lo ha nominato, l'OdV dura in carica 3 anni.

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

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

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

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

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

Inoltre, comporta la decadenza dalla carica di componente dell'OdV la perdita dei requisiti di eleggibilità o l'avveramento di una o più delle condizioni di ineleggibilità di cui al precedente paragrafo 8.2., nonché:

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

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

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

#### **8.5 Le risorse a disposizione dell'Organismo di Vigilanza**

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

L'Organismo di Vigilanza nell'ambito delle funzioni allo stesso assegnate, dispone del *budget* secondo le proprie necessità, previa la sola richiesta scritta che dovrà essere inoltrata dal Presidente dell'OdV



ai competenti uffici della Società e secondo le procedure vigenti, con l'obbligo di documentare le spese sostenute una volta concluse le relative attività.

### **8.5.1 I Collaboratori dell'OdV (interni ed esterni)**

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

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

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

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

Tali soggetti, all'atto della nomina, devono rilasciare al Presidente dell'OdV apposita dichiarazione con la quale attestano di possedere tutti i requisiti indicati nel precedente paragrafo 8.2.

### **8.6 Poteri e Compiti dell'Organismo di Vigilanza**

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti compiti:

- vigilare sul funzionamento ed osservanza del Modello, verificandone l'effettiva idoneità a prevenire la commissione dei reati annoverati dal Decreto;
- effettuare periodicamente, di propria iniziativa o su segnalazioni ricevute, verifiche su determinate operazioni o su specifici atti posti in essere all'interno dell'azienda, e/o controlli dei soggetti esterni coinvolti nei processi a rischio;
- monitorare la validità nel tempo del Modello e delle procedure e la loro effettiva attuazione, promuovendo, anche previa consultazione delle strutture aziendali interessate, tutte le azioni necessarie al fine di assicurarne l'efficacia. Tale compito comprende la formulazione di proposte di adeguamento e la verifica successiva dell'attuazione e della funzionalità delle soluzioni proposte;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito dei processi a rischio;
- esaminare e valutare tutte le informazioni e/o segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, incluso ciò che attiene le eventuali violazioni dello stesso;
- verificare i poteri autorizzativi e di firma esistenti al fine di accertare la loro coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite e proporre il loro aggiornamento e/o modifica ove necessario;
- definire e curare, in attuazione del Modello, il flusso informativo periodico, secondo una frequenza adeguata al livello di rischio reato delle singole aree, che gli consenta di essere periodicamente aggiornato dalle strutture aziendali interessate sulle attività valutate a rischio reato, nonché



stabilire modalità di comunicazione al fine di acquisire conoscenza di presunte violazioni del Modello;

- attuare, in conformità al Modello, un flusso informativo periodico verso gli organi sociali competenti in merito all'efficacia e all'osservanza dello stesso;
- condividere i programmi di formazione promossi dalla Società per la diffusione della conoscenza e la comprensione del Modello e monitorarne l'effettivo svolgimento;
- raccogliere, formalizzare secondo modalità standardizzate e conservare eventuali informazioni e/o segnalazioni ricevute con riferimento alla commissione dei reati (effettive o semplicemente sospettate), di cui al presente Modello;
- interpretare la normativa rilevante e verifica l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;
- controllare l'effettiva presenza e la regolare tenuta della documentazione inerente alle attività di predisposizione e aggiornamento del Modello.

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

### **8.7 Gestione della documentazione**

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

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

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

### **8.8 Informative dell'Organismo di Vigilanza**

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

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

Pertanto, l'OdV deve essere tempestivamente informato, da tutti i soggetti aziendali, nonché dai terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, delle notizie che possano avere rilievo ai fini della



vigilanza sull'efficacia, sull'effettività e sull'aggiornamento dello stesso, ivi compresa qualsiasi notizia relativa all'esistenza di sue possibili violazioni.

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

### **8.8.1 Informative nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

Dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile e attinente all'attuazione del Modello nelle attività "a rischio", oltre a quanto previsto nelle Parti Speciali del Modello e nelle procedure aziendali.

### **8.8.2 Informative dall'Organismo di Vigilanza**

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

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

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

## **8.9 La segnalazione di potenziali violazioni del Modello**

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

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

In conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, che ha modificato tra le altre cose anche l'art. 6 del Decreto 231, la Società ha attivato gli opportuni canali interni di segnalazione dedicati, volti a consentire alle persone specificamente individuate dall'art. 3 del D.Lgs. n. 24/2023



l'effettuazione di segnalazioni inerenti violazioni del diritto dell'Unione europea o delle disposizioni normative nazionali di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, ivi incluse le segnalazioni attinenti violazioni "231" (ovvero condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 e/o, in generale, violazioni del Modello 231).

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

Sempre in linea con quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023 e nel rispetto delle misure in esso indicate, tramite la piattaforma Comunica Whistleblowing è possibile effettuare segnalazioni (anche anonime), in forma scritta, con modalità informatiche, ed in forma orale, attraverso un sistema di messaggistica vocale, oppure richiedere un incontro diretto con i soggetti responsabili della gestione della segnalazione (ivi compreso l'OdV). La competenza a ricevere e gestire le segnalazioni relative a violazioni consistenti in condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 e/o, in generale, violazioni del Modello 231 di Acea S.p.A. è dell'Organismo di Vigilanza della Società, che valuta le segnalazioni ricevute e determina le eventuali iniziative, anche ascoltando l'autore della segnalazione, se noto, e/o il responsabile della presunta violazione e/o ogni altro soggetto che riterrà utile, motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta. Si specifica che, al fine di poter avviare le attività di accertamento dei fatti segnalati, le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate (ovvero devono avere un grado di dettaglio sufficiente a consentire in concreto, sulla base degli strumenti di indagine a disposizione, ai Soggetti responsabili dell'istruttoria di verificare la fondatezza o meno dei fatti o circostanze segnalati). Nell'ambito dell'attività di vigilanza e verifica, l'OdV, attraverso il canale dedicato, ha accesso ad ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile. Le informazioni, segnalazioni e i report previsti nel presente Modello sono conservati dall'Organismo in un apposito archivio (informatico o cartaceo), in conformità alle previsioni di legge (ivi incluso il Decreto 24/2023 e le indicazioni contenute nella normativa privacy p.t.v.).

Per gli ulteriori dettagli sulle segnalazioni e le relative garanzie e tutele attivate per la persona segnalante, la persona coinvolta o soggetto segnalato e per gli ulteriori "soggetti" ai quali è estesa la tutela (così come previsto dal D.Lgs. n. 24/2023) si rimanda a quanto riportato sul sito internet corporate (link) e allo strumento normativo adottato dal Gruppo Acea per la definizione del sistema di Whistleblowing ivi pubblicato.

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

- piattaforma Whistleblowing al seguente link: "Comunica Whistleblowing" (che consente le segnalazioni, anche anonime, in forma scritta o orale);
- incontro diretto (previa richiesta scritta o orale presentata in piattaforma "Comunica Whistleblowing" dalla persona segnalante).



### Comunicazioni all'OdV:

Per tematiche non attinenti a “segnalazioni 231” è possibile, inoltre, comunicare con l'OdV mediante la casella [odv.aceainfrastructure@aceaspa.it](mailto:odv.aceainfrastructure@aceaspa.it) oppure per posta ordinaria all'indirizzo: “Acea Infrastructure S.p.A., Organismo di Vigilanza, Via Vitorchiano 165 - 00189 Roma”

## **9 IL SISTEMA SANZIONATORIO**

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

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

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

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

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

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

Il presente sistema disciplinare si ispira ai principi generali di cui ai seguenti punti:

### **I. Specificità di illeciti**

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

- l'inosservanza dei protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire, ovvero alle modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti del collegio sindacale e/o dell'Organismo di Vigilanza;



- la falsificazione/mancata predisposizione della documentazione delle attività espletate in occasione di verifiche ispettive ed accertamenti da parte delle competenti Autorità;
- la distruzione, l'occultamento e/o l'alterazione della documentazione aziendale;
- la falsificazione delle relazioni e/o informazioni trasmesse all'Organismo di Vigilanza;
- l'ostacolo all'esercizio delle funzioni del Collegio Sindacale e/o dell'Organismo di Vigilanza;
- la violazione di obblighi di documentazione e tracciabilità delle attività aziendali;
- la violazione degli obblighi previsti nel Codice Etico adottato dalla Società;
- l'inosservanza, da parte dei soggetti apicali, degli obblighi di direzione e/o vigilanza che abbiano reso possibile la realizzazione di reati da parte dei soggetti sottoposti;
- l'abbandono, senza giustificato motivo, del posto di lavoro da parte del personale a cui siano state specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo;
- la mancata documentazione, anche in forma riassuntiva, delle attività e dell'esito delle verifiche effettuate;
- l'omessa archiviazione di copia dei documenti ufficiali diretti (tramite legali esterni o periti di parte) a Giudici, a membri del Collegio Arbitrale o a Periti d'ufficio chiamati a giudicare sul contenzioso di interesse della Società;
- l'effettuazione e/o ricezione di pagamenti in contanti per conto della Società, oltre i limiti consentiti dalla normativa pro tempore vigente;
- l'effettuazione di pagamenti a favore della Pubblica Amministrazione, enti governativi, soggetti correlati, funzionari pubblici, senza apposita documentazione attestante il tipo di operazione compiuta e senza relativa archiviazione;
- l'accesso alla rete informatica aziendale senza autorizzazione e relativi codici di accesso;
- l'assenza ingiustificata a corsi di formazione o aggiornamento relativi alla prevenzione dei reati;
- la mancata osservanza delle disposizioni aziendali in materia di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro nonché degli obblighi derivanti, secondo le proprie attribuzioni e competenze, dalla normativa applicabile, pro tempore vigente, sulla stessa materia;
- la violazione delle prescrizioni in materia di riservatezza e tutela del segnalante di cui al paragrafo 8.9 del presente Modello;
- l'effettuazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

## **II. Proporzionalità e adeguatezza tra illecito e sanzioni**

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

- se la violazione è commessa mediante azione od omissione;
- se la violazione è dolosa o colposa e, rispettivamente, quale sia l'intensità del dolo o il grado della colpa;
- il comportamento pregresso (la condotta tenuta in precedenza nell'azienda, in particolare se l'interessato è stato già sottoposto ad altre sanzioni disciplinari e l'eventuale reiterazione della violazione del medesimo tipo o di tipo analogo);



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

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

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

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

### **III. Applicabilità a organi societari, soggetti apicali, sottoposti e terzi.**

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

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

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

In particolare:

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

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

### **V. Pubblicità e trasparenza**





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

## 9.1 Le sanzioni per i dipendenti

Per i dipendenti di Acea Infrastructure, in funzione del CCNL applicato al rapporto individuale di lavoro, il sistema disciplinare farà riferimento al vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Settore Gas-Acqua (di seguito "CUSGA") ovvero al Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i lavoratori addetti al Settore Elettrico (di seguito "CUSE"), nel rispetto e in coerenza con le previsioni di cui all'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 ("Statuto dei lavoratori").

### 9.1.1 Il CCNL per i lavoratori addetti al settore Gas-acqua

Il vigente CCNL per i lavoratori addetti al Settore Gas-Acqua all'articolo 21 "*Provvedimenti disciplinari*", nel rispetto delle previsioni di cui all'articolo 7, comma 1, della sopracitata legge 300/1970, stabilisce specifici criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori e i provvedimenti disciplinari ivi richiamati e di seguito elencati:

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

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

- Incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro per un periodo da 1 fino a 10 giorni, secondo un criterio progressivo di proporzionalità alla gravità della mancanza, il dipendente che commetta mancanze quali quelle elencate di seguito a titolo di riferimento:
  - "*viola in modo non grave le procedure interne previste nel Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01 o pone in essere un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello*";
- Incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso il dipendente che commetta infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento e che non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui al punto che segue:
  - "*nel violare le regole procedurali o di comportamento previste nel Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01, reca un danno all'Azienda o pone in essere un comportamento diretto in modo univoco al compimento di un reato*";
- Incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il dipendente che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro o che commettano azioni che costituiscono delitto a termine di legge, anche non espressamente richiamate, come ad esempio:



- *“nel violare le regole procedurali o di comportamento previste nel Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01, pone in essere un comportamento diretto in modo univoco ad arrecare danno all’Azienda o a compiere un reato, tale da determinare a carico della stessa l’applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01”.*

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

### **9.1.2 Il CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico**

Il vigente CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico all’articolo 25 *“Provvedimenti disciplinari”*, nel rispetto delle previsioni di cui all’articolo 7, comma 1, della sopracitata legge 300/1970, stabilisce specifici criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori e i provvedimenti disciplinari ivi richiamati e di seguito elencati:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all’importo di 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni (tale provvedimento può, eccezionalmente, essere elevato fino a un massimo di 10 giorni);
- e) trasferimento per punizione;
- f) licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso.

Fermo restando che i provvedimenti disciplinari saranno irrogati nel rispetto del principio di graduazione della sanzione in relazione alla gravità della mancanza e in conformità di quanto stabilito dalla legge 300/1970, si prevede il seguente schema di riferimento, riportato comunque a titolo esemplificativo:

- a) incorre nei provvedimenti del rimprovero scritto, multa non superiore all’importo di 4 ore di retribuzione, sospensione dal servizio e dalla retribuzione non superiore a 10 giorni o trasferimento per punizione il dipendente che:
  - *nell’espletamento delle proprie attività non osservi scrupolosamente le regole procedurali o di comportamento prescritte o richiamate nel Modello o adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, sia quando da tali inosservanze non sia stato generato alcun danno o pregiudizio per la Società, sia quando ciò sia avvenuto, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la violazione di cui all’articolo 25, punto 1), lettera c) del CCNL applicato *“non esegua gli ordini impartiti dall’Azienda sia in forma scritta che verbale”*, lettera h) *“trasgredisca in altro modo l’osservanza del presente Contratto o commetta mancanza che porti pregiudizio alla disciplina e alla sicurezza sul posto di lavoro”* nonché lettera i) *“rechi danno col suo comportamento all’immagine dell’Azienda”*;*



- b) incorre nel provvedimento del licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso il dipendente che commetta infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate al punto precedente, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione del licenziamento senza preavviso. A titolo esemplificativo:
- nell'espletamento delle proprie attività, non osservando o non facendo osservare al personale da lui coordinato le regole procedurali o di comportamento prescritte o richiamate nel Modello o derivanti dall'applicazione dello stesso, oppure operando in modo diretto e univoco verso il compimento di un reato o di un illecito, arrechi un grave danno o pregiudizio per la Società, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la violazione di cui all'articolo 25, punto 2), lettera l) *“recidiva in qualunque delle mancanze contemplate al punto 1) del presente articolo quando siano stati applicati due provvedimenti di sospensione dal lavoro”*; lettera i) *“atti da far venir meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei confronti del lavoratore”* nonché lettera c) *“grave pregiudizio all'Azienda a seguito di mancate segnalazioni di guasti alle macchine e/o impianti o di irregolarità nel servizio”*;
- c) incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il dipendente che provochi alla Società grave nocimento morale e/o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono reato. A titolo esemplificativo:
- nell'espletamento delle proprie attività, dolosamente, operando direttamente o facendo operare i propri collaboratori in violazione delle regole procedurali o di comportamento prescritte o richiamate nel Modello o derivanti dall'applicazione dello stesso, determina la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la violazione di cui all'articolo 25, punto 3), lettera b) *“furto nell'Azienda”*; lettera g) *“esecuzione senza permesso di lavori nell'Azienda per conto proprio o di terzi con l'impiego di materiale dell'Azienda”*, nonché lettera f) *“assunzione di comportamenti che possano provocare grave pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti”*.

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

## 9.2 Le sanzioni per i dirigenti

Ove vengano accertate violazioni disciplinari commesse da dirigenti, l'Organismo di Vigilanza provvederà ad informare immediatamente, con relazione scritta, il Presidente che, con l'eventuale supporto dell'Organismo stesso, può valutare l'applicazione delle seguenti sanzioni, sempre in conformità alla legge ed al contratto applicabile:

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



d) licenziamento per giustificato motivo.

### **9.3 Le sanzioni per gli Amministratori e i Sindaci**

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

Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto, provvederà a porre in essere gli accertamenti necessari e potrà applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge e, nei casi più gravi, o comunque quando la mancanza sia tale da ledere la fiducia della Società, nel responsabile, potrà convocare l'Assemblea proponendo, in via cautelare, la revoca dei poteri delegati, ovvero l'eventuale sostituzione del responsabile.

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

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

Con riferimento a violazioni imputabili ai Sindaci, l'Organismo di Vigilanza provvederà immediatamente a informarne, con relazione scritta, il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione, il quale potrà convocare l'Assemblea ai sensi dell'articolo 2366 c.c. per i provvedimenti di competenza.

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

### **9.4 Le sanzioni per i terzi in rapporto contrattuale con la Società**

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

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

### **9.5 Procedimento sanzionatorio**

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

- *Preistruttoria*, fase che viene attivata dall'Organismo di Vigilanza o dal Responsabile della Funzione Gestione Risorse Umane o da soggetto da questi delegato o dal Responsabile del Contratto a



seguito di rilevazione o segnalazione di presunta violazione del Modello con l'obiettivo di accertarne la sussistenza;

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

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

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

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

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

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

Il procedimento sanzionatorio tiene conto:

- *delle norme del codice civile in materia societaria, di lavoro e contrattualistica;*
- *della normativa giuslavoristica in materia di sanzioni disciplinari di cui all'articolo 7, legge 300/1970;*
- *dei principi generali cui si ispira il sistema sanzionatorio, di cui al presente capitolo;*
- *dei CCNL applicati (articoli 21 CUSGA e 25 CUSE) come sopra richiamati;*
- *dei vigenti poteri di rappresentanza e di firma sociale e delle funzioni attribuite alla struttura aziendale;*
- *della necessaria distinzione e contrapposizione dei ruoli tra soggetto giudicante e soggetto giudicato.*



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