



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
DI OMBRONE SPA**

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

Parte Generale

Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 23/09/2024

Indice

Definizioni	4
1 IL DECRETO LEGISLATIVO N.231/2001.....	5
1.1 Introduzione	5
1.2 I soggetti destinatari della norma	6
1.3 I reati in ambito del Decreto	7
1.4 L'apparato sanzionatorio.....	10
1.5 L'esimente	11
1.6 I Delitti tentati.....	11
2 LE LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA	12
2.1 Individuazione dei rischi e dei protocolli.....	12
2.2 Il sistema di controllo preventivo.....	13
2.3 Responsabilità patrimoniale e vicende modificative dell'Ente.....	13
2.4 L'adozione del Modello di Organizzazione e di Gestione quale strumento di prevenzione ed esimente della responsabilità in capo all'ente.....	14
2.5 I destinatari del Modello.....	16
3 IL GRUPPO ACEA e la funzione di direzione/coordinamento di ACEA S.p.A.	17
3.1 Il Modello di <i>Governance</i> di Gruppo Acea.....	19
3.2 Comitati di governo societario	19
4 LA SOCIETA' OMBRONE SPA.....	21
4.1 Ombrone SpA.....	21
4.2 Il Modello di <i>Governance</i>	22
4.3 Il Consiglio di Amministrazione.....	22
4.4 Il Collegio Sindacale	22
5 IL MODELLO DI OMBRONE SPA	23
5.1 Obiettivi del Modello	23
5.2 La costruzione e l'aggiornamento del Modello	24
5.3 Principi generali del Modello	25
5.4 Adozione, modifiche e criteri di aggiornamento del Modello	25
5.5 Il Codice Etico del Gruppo	26
5.6 Gestione dei flussi finanziari	27
5.7 Gestione delle comunicazioni di Gruppo	27

6	FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO DI OMBRONE SPA.....	29
6.1	Comunicazione e Formazione sul Modello.....	29
7	PRESTAZIONE DI SERVIZI INFRAGRUPPO	30
8	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	31
8.1	Generalità e Composizione dell'Organismo di Vigilanza	31
8.2	Requisiti di eleggibilità dell'Organismo di Vigilanza, dei suoi componenti e cause di incompatibilità	31
8.3	Nomina e compenso.....	32
8.4	Durata dell'incarico e cause di cessazione.....	32
8.5	Le risorse a disposizione dell'Organismo di Vigilanza.....	33
8.5.1	I Collaboratori dell'OdV (interni ed esterni)	33
8.6	Poteri e Compiti dell'Organismo di Vigilanza	34
8.7	Gestione della documentazione	35
8.8	Informative dell'Organismo di Vigilanza.....	35
8.8.1	Informative nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	35
8.8.2	Informative dall'Organismo di Vigilanza.....	35
8.9	La segnalazioni di potenziali violazioni del Modello. I canali di cui all'art. 6 co. 2-bis del Decreto ("Whistleblowing").	36
9	IL SISTEMA SANZIONATORIO.....	45
9.1	Le sanzioni per gli Amministratori e i Sindaci	50
9.2	Le sanzioni per i terzi in rapporto contrattuale con la Società.....	51
9.3	Procedimento sanzionatorio.....	51

Definizioni

- **Ombrone/Società:** Ombrone SpA;
- **CODICE ETICO:** Codice Etico approvato dal Consiglio di Amministrazione di Acea il 31 luglio 2018;
- **DECRETO:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231¹;
- **DESTINATARI:** coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società; chi, pur non appartenendo alla Società, operi, a qualsiasi titolo, nell'interesse della medesima; il personale dipendente (se e da quando assunto), i collaboratori e controparti contrattuali in generale;
- **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*, 25 *quinqüesdecies*, 25 *sexiesdecies*, 25 *septiesdecies* e 25 *duodevicies* del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231/01 e, per quanto non previsto dal Decreto, dai reati di cui all'art. 10 Legge 16 marzo 2006, n. 146;
- **SISTEMA DI CONTROLLO (SCI):** Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi adottato da Ombrone Spa.

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

1 IL DECRETO LEGISLATIVO N.231/2001

1.1 Introduzione

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità in sede penale degli Enti, correlata a quella della persona fisica che ha compiuto materialmente il fatto illecito.

Tale previsione adegua la legislazione italiana a convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia, in particolare alla Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, alla Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri e, alla Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il regime della così detta responsabilità amministrativa - introdotto dal citato Decreto - ha lo scopo di coinvolgere gli enti di cui all'art. 1 del Decreto (gli "Enti") nella sanzione dei reati, compiuti nell'interesse o a vantaggio degli stessi.

L'Ente, infatti, non è ritenuto responsabile se gli autori del reato abbiano agito nell'interesse od a vantaggio esclusivo proprio o di terzi¹, essendo *"interesse e vantaggio...criteri d'imputazione oggettiva della responsabilità dell'ente alternativi e concorrenti tra loro, in quanto il primo esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile ex ante, cioè al momento della commissione del fatto e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo; il secondo ha, invece, una connotazione essenzialmente oggettiva, come tale valutabile ex post, sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito"*²

Rispetto alla clausola di salvaguardia dell'interesse o del vantaggio esclusivo proprio dell'autore del Reato o di terzi, l'art. 5 del Decreto risulta, per un verso, centrato sull'ipotesi che il Reato stesso sia commesso da una persona fisica facente parte, con diversi ruoli e funzioni, dell'Ente responsabile e nell'interesse od a vantaggio dello stesso, mentre, per altro verso, non opera riferimento alle società controllate (di cui all'art. 2359 c.c.) o al fenomeno della direzione e coordinamento di società (di cui agli artt. 2497 e 2497 septies c.c.) o dei gruppi di società o di imprese, bensì unicamente ai terzi del tutto estranei alla compagine sociale.

Tuttavia, nonostante un gruppo anche di società sia privo di autonoma capacità giuridica e non possa coincidere con un Ente, si è ritenuto che, in una situazione di aggregazione di imprese (indipendentemente dalla natura dei rapporti che la caratterizzano), una di queste possa - attraverso la consumazione di un Reato - perseguire un proprio interesse anche quando il risultato si traduca in un vantaggio per un'altra componente dell'aggregato o, nell'immediato, nel soddisfacimento di un interesse particolare di quest'ultima: *"in tema di responsabilità da reato od altro illecito degli enti, la società capogruppo (la c.d. holding) o altre società facenti parte di un "gruppo" possono essere chiamate a rispondere, ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001, del reato commesso nell'ambito dell'attività di una società controllata appartenente al medesimo gruppo, purché nella consumazione del reato presupposto concorra anche almeno una persona fisica che agisca per conto della "holding"*

¹ Difatti, secondo l'art. 12 co. 1 del Decreto, *"la sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a ... se: a) 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"*.

² Cass. pen., Sez. IV, 17/11/2020, n. 4480.

stessa o dell'altra società facente parte del gruppo, perseguendo anche l'interesse di queste ultime”³.

E, se da tale pronuncia, sia stato considerato non “sufficiente - per legittimare un'affermazione di responsabilità ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001 della holding o di altra società appartenente ad un medesimo gruppo - l'enucleazione di un generico riferimento al gruppo, ovvero ad un c.d. generale “interesse di gruppo”⁴, si è arrivati più recentemente, sotto tale ultimo profilo, a concludere a favore della responsabilità amministrativa di una società nonostante la condotta fosse stata posta in essere nell'interesse di altra società dello stesso gruppo (facente capo alla medesima famiglia), sottolineandosi, cioè, come il reato, “riducendo i costi d'impresa, ha determinato un beneficio anche per il gruppo nel suo complesso”⁵.

Comunque, per quanto occorra a livello informativo ai Destinatari, le Linee Guida di Confindustria, aggiornate al giugno 2021, fanno presente che, sebbene *“non esiste una posizione di garanzia in capo ai vertici della holding, relativa all'impedimento della commissione di illeciti nell'ambito delle società controllate”, “la holding/controllante potrà essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell'attività della controllata qualora:* • *sia stato commesso un reato presupposto nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante;* • *persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante in termini di concorso (v. da ultimo Cass., II Sez. pen., sent. n. 52316 del 201646), provato in maniera concreta e specifica. Ad esempio, possono rilevare:* - *direttive penalmente illegittime, se i lineamenti essenziali dei comportamenti delittuosi realizzati dai compartecipi siano desumibili in maniera sufficientemente precisa dal programma fissato dai vertici;* - *coincidenza tra i membri dell'organo di gestione della holding e quelli della controllata (cd. interlocking directorates) ovvero più ampiamente tra gli apicali: aumenta il rischio di propagazione della responsabilità all'interno del gruppo, perché le società potrebbero essere considerate soggetti distinti solo sul piano formale”*⁶.

La responsabilità amministrativa è totalmente autonoma rispetto alla persona fisica che ha commesso il reato; ai sensi dell'art. 8 del Decreto, infatti, l'Ente potrà essere dichiarato responsabile anche se la persona fisica che ha commesso il reato non è imputabile ovvero non è stata individuata.

La responsabilità amministrativa si configura infine, anche in relazione ai reati connessi alle attività svolte dall'Ente all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato in cui è stato commesso il reato stesso.

1.2 I soggetti destinatari della norma

L'art. 5 del Decreto stabilisce che l'Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse

³ Cass. pen., Sez. II, Sent., 09/12/2016, n. 52316.

⁴ Tanto che le Linee Guida di Confindustria del 2021 sulla responsabilità da Decreto, alla Sezione V, par. 3, sostengono – facendo richiesto alla citata pronuncia - che *“non si può, con un inaccettabile automatismo, ritenere che l'appartenenza della società a un gruppo di per sé implichi che le scelte compiute, ad esempio, dalla controllata perseguano un interesse che trascende quello proprio, essendo piuttosto imputabile all'intero raggruppamento o alla sua controllante o capogruppo. Perché anche un'altra società del gruppo sia ritenuta responsabile da reato, occorre quindi che l'illecito commesso nella controllata abbia recato una specifica e concreta utilità - effettiva o potenziale e non necessariamente di carattere patrimoniale - alla controllante o a un'altra società del gruppo”*.

⁵ Cass. pen., Sez. III, Sent., 21/06/2018, n. 28725.

⁶ Sezione V, par. 3, pag. 95.

o a suo vantaggio da:

a) Persone fisiche che rivestono posizione di vertice (di cui alla lettera a) dell'art. 5): con esse si intendono i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso (i c.d. soggetti "apicali"). Con la locuzione "apicali" si intendono coloro che sono coinvolti nel potere di gestione o di controllo dell'Ente, a prescindere dal fatto che costoro possano esercitarlo individualmente (e quindi a prescindere dalle deleghe loro attribuite) e a prescindere dal fatto che possano essere, in concreto, soggetti attivi del reato.

b) Persone che rivestono, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'Ente: con esse si intendono gli amministratori di fatto e tutti coloro che esercitano "un penetrante dominio sull'Ente", dettando dall'esterno le linee della politica aziendale ed il compimento di determinate operazioni.

c) Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) dell'art. 5, i così detti "sottoposti": con esse si intendono i dipendenti in genere e tutti i soggetti legati all'Ente in virtù di rapporti contrattuali e quindi tenuti al rispetto del Modello e del Codice Etico.

L'Ente, come detto, non risponde dei reati commessi se le persone indicate al comma 1, lett.

a) e b) dell'art. 5, hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.3 I reati in ambito del Decreto

Di seguito, si riporta un'elencazione delle "famiglie di reato" di cui al Decreto 231, individuate per categoria di illecito amministrativo di appartenenza⁵:

La tipologia dei reati attualmente perseguibili ai fini del Decreto si riferisce alle seguenti fattispecie criminose:

- Reati commessi nei rapporti con la P.A. e di corruzione. (artt. 24⁷ e 25⁸).
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis).
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter).
- Reati di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis).
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis-1).
- Reati societari (art. 25-ter).
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione (art. 25-quater).
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1).
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies).
- Abusi di mercato (art. 25-sexies).
- Reati commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies⁹).
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies).
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies 1).

⁷ Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture.

⁸ Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio.

⁹ Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies).
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies).
- Reati ambientali (art. 25-undecies).
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies).
- Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies).
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies).
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies).
- Reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies).
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies).
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies);
- Delitti tentati (art.26): la Società potrà essere ritenuta responsabile in tutti casi in cui l'illecito risulti anche solo tentato, a norma dell'art. 56, commi 1 e 2 D.lgs. 231/2001.
- Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10).

Rispetto a questi ultimi, ossia i Reati transnazionali, le Linee Guida di Confindustria, aggiornate al giugno 2021, danno atto *“che la legge 146 del 2006, che ha ratificato la Convenzione e i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001, ha previsto all'articolo 10 la responsabilità degli enti per alcuni reati aventi carattere transnazionale, quali ad esempio associazione per delinquere anche di tipo mafioso, associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti, traffico di migranti”*.

L'art. 3 della Legge n. 146/2006 *“considera reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato”*¹⁰, mentre l'art. 10 <responsabilità amministrativa degli enti> stabilisce che, nel caso di commissione di delitti di:

- associazione a delinquere, associazione di tipo mafioso anche straniera e associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, si applica all'ente la sanzione amministrativa pecuniaria da quattrocento a mille quote e, nel caso di condanna, si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, del Decreto per una durata non inferiore ad un anno; mentre se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei suddetti reati, si applica all'ente la sanzione amministrativa dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3, del Decreto;
- reati concernenti il traffico di migranti, per i delitti di cui all'articolo 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero), si applica all'ente la sanzione amministrativa pecuniaria da duecento

¹⁰ Par. 1, pag. 12.

- a mille quote e, nel caso di condanna, si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, del Decreto;
- reati concernenti intralcio alla giustizia, per i delitti di cui agli articoli 377-bis (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria) e 378 (favoreggiamento personale) del codice penale, si applica all'ente la sanzione amministrativa pecuniaria fino a cinquecento quote.

Si specifica, infine, che l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia per i reati contemplati dal D.lgs. 231/2001 commessi all'estero (art. 4 D.lgs. 231/2001)¹¹.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'Ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'Ente stesso)¹² e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del Decreto, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;

11 La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto. L'art. 4 del d.lgs. n. 231/2001 prevede quanto segue: "1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo."

12 Art. 7 Codice Penale: "Reati commessi all'estero - E' punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati: 1) delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4) delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana". Art. 8 Codice Penale: "Delitto politico commesso all'estero - Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel numero 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della Giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. È altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici." Art. 9 Codice Penale: "Delitto comune del cittadino all'estero - Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della Giustizia ovvero a istanza o a querela della persona offesa. Nei casi previsti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della Giustizia, sempre che l'extradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto. Nei casi previsti dalle disposizioni precedenti, la richiesta del Ministro della Giustizia o l'istanza o la querela della persona offesa non sono necessarie per i delitti previsti dagli articoli 320, 321, 346-bis, 648 e 648-ter.1". Art. 10 Codice Penale: "Delitto comune dello straniero all'estero - Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del Ministro della Giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della Giustizia, sempre che: 1) si trovi nel territorio dello Stato; 2) si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena dell'ergastolo ovvero della reclusione non inferiore nel minimo di tre anni; 3) l'extradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene."

- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del Codice Penale, nei confronti dell'Ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.4 L'apparato sanzionatorio

Per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato il Decreto prevede sanzioni di natura pecuniaria e di natura interdittiva, la confisca del prezzo o del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni amministrative pecuniarie si applicano in ogni caso, ma l'ammontare delle stesse non è predeterminato; esse sono infatti determinate "per quote" – andando ciascuna quota "da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549" ed essendo l'importo di essa fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione – ed "in un numero non inferiore a cento né superiore a mille" commisurato in relazione alla gravità dell'illecito nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Le sanzioni amministrative interdittive sono applicabili anche in sede cautelare e unicamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto.

Possono essere inflitte, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, le seguenti sanzioni interdittive:

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

Tali pene:

- sono applicabili solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
 - a. che l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione, sempreché il verificarsi della fattispecie criminosa sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
 - b. che vi sia stata reiterazione degli illeciti amministrativi.
- non si applicano se:
 - c. 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;
 - d. il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

La legge 9 gennaio 2019, n. 3, recante "Misure per il contrasto dei reati contro la Pubblica Amministrazione e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici" ha introdotto una disciplina (derogatoria alla disciplina sulla durata di cui all'art. 13 co. 2 del Decreto) specifica per l'applicazione delle sanzioni interdittive ad alcuni reati contro la P.A., ovvero concussione, corruzione propria semplice e aggravata dal rilevante profitto conseguito dall'Ente, corruzione in atti giudiziari, induzione indebita a dare o promettere utilità, dazione o promessa al pubblico ufficiale o all'incaricato di pubblico servizio di denaro o altra utilità da parte del corruttore, istigazione alla corruzione.

In particolare, la legge ha disposto un inasprimento del trattamento sanzionatorio, distinguendo due diverse forbici edittali a seconda della qualifica del reo: le sanzioni interdittive potranno

avere una durata compresa tra 4 e 7 anni se il reato è commesso da un soggetto apicale e tra 2 e 4 anni se il colpevole è un soggetto subordinato.

La legge ha invece disposto l'applicazione delle sanzioni interdittive nella misura base del predetto art. 13, co. 2 del Decreto (3 mesi - 2 anni) qualora l'Ente, per gli stessi delitti citati e prima della sentenza di primo grado, si sia adoperato per evitare ulteriori conseguenze del reato e abbia collaborato con l'Autorità Giudiziaria per assicurare le prove dell'illecito, per individuarne i responsabili e abbia attuato modelli organizzativi idonei a prevenirne nuovi.

1.5 L'esimente

Specifiche forme di esonero dalla responsabilità amministrativa sono previste dagli artt. 6 e 7 del Decreto, per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, sia da soggetti in posizione verticistica che da soggetti sottoposti all'altrui direzione.

In particolare, per i reati commessi da soggetti in posizione apicale, l'art. 6 prevede l'esonero per l'Ente che in sede giudiziaria dimostri che:

- a. l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione e di Gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di proporre l'aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c. le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Per quanto concerne i soggetti sottoposti all'altrui direzione l'art. 7 prevede che l'Ente sia responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, ma esclude in ogni caso tale inosservanza, e dunque contempla l'esonero, se l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Per quanto concerne i reati commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro di cui all'art. 25-*septies* del Decreto, si sottolinea che il D.lgs. 81/2008, al comma 5 dell'art. 30, al riguardo prevede espressamente che in sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza sul Lavoro ("SGSL") del 28 settembre 2001 o alla ISO 45001:2018 si presumono conformi ai requisiti di cui al medesimo articolo 30 D.lgs. 81/2008 per le parti corrispondenti.

1.6 I Delitti tentati

L'art. 26 del Decreto prevede che nelle ipotesi di commissione, nelle forme di tentativo, dei delitti indicati al paragrafo 1.3 del presente documento, le sanzioni pecuniarie ed interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

Tuttavia, l'Ente non risponde quando impedisce volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento. In tal senso, la suddetta esclusione è giustificata in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per conto.

2 LE LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA

2.1 Individuazione dei rischi e dei protocolli

Nella predisposizione del presente Modello la Società si è ispirata ai principi espressi dalle Linee Guida predisposte da Confindustria.

In particolare, il Modello è stato predisposto sulla base dell'ultima versione delle Linee Guida di Confindustria aggiornata a giugno 2021.

Le indicazioni di tale documento, avente una valenza riconosciuta anche dall'art. 6 comma 3¹³ del Decreto, possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

1) esecuzione del Risk Assessment, consistente ne:

- a) la individuazione delle aree di rischio, volte a verificare in quale area/settore sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- b) l'individuazione delle modalità di commissione degli illeciti;
- c) l'individuazione dei punti di controllo tesi a mitigare il rischio reato;
- d) l'eventuale Gap Analysis;

Una recente giurisprudenza di merito si è intrattenuta rispetto alla "mappatura del rischio" (risk assessment) ed al relativo procedimento, *"contraddistinto da: a) individuazione delle aree potenzialmente a rischio-reato con particolare riguardo alle aree c.d. strumentali, ovvero quelle che gestiscono strumenti finanziari, destinati a supportare la commissione dei reati stessi; b) rilevazione dei processi sensibili dai quali potrebbero derivare le ipotesi di reato perseguibili, il che significa selezionare le attività al cui espletamento è connesso il rischio di commissione di reati, indicando le direzioni ed i ruoli aziendali coinvolti; c) rilevazione e valutazione del grado di efficacia dei sistemi operativi e di controllo già in essere, allo scopo di reperire i punti di criticità rispetto alla prevenzione del rischio-reato; d) descrizione delle possibili modalità di commissione dei reati, allo scopo di forgiare le indispensabili 'cautele' preventive" [...].* Descritta la fase del c.d. risk assessment, il contenuto sicuramente più significativo del Modello 231 è rappresentato dai protocolli di comportamento che integrano il secondo fondamentale contenuto del dovere di organizzazione che grava sugli enti, in quanto hanno come obiettivo strategico quello della 'cautela', cioè l'apprestamento di misure idonee a ridurre continuamente e ragionevolmente il rischio-reato. Lo strumento per conseguire detto obiettivo è la predisposizione di un processo, di un sistema operativo che deve essere caratterizzato da 'cautele' puntuali, concrete ed orientate sul rischio da contenere. [...]¹⁴.

2) applicazione, da parte dell'Ente, del Risk Assessment.

La stessa giurisprudenza di merito, con riferimento al suddetto punto 2), ha ritenuto che *"Una volta definita l'orditura dei protocolli, il loro contenuto richiede: a) l'indicazione di un responsabile del processo a rischio-reato, il cui compito principale è quello di assicurare che il sistema operativo sia adeguato ed efficace rispetto al fine che intende perseguire; b) la regolamentazione del processo, ovvero l'individuazione dei soggetti che hanno il presidio di una specifica funzione, e ciò in osservanza del predetto principio di segregazione delle funzioni; c) la specificità e la dinamicità del protocollo, laddove il primo requisito evoca la sua aderenza sostanziale rispetto al rischio da contenere, mentre il secondo presupposto attiene alla capacità*

¹³ I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

¹⁴ Tribunale Milano, Sez. II, Sent., 22/04/2024, n. 1070.

del modello di adeguarsi ai mutamenti organizzativi che avvengono nella compagine sociale; d) la garanzia di completezza dei flussi informativi, che rivestono un ruolo assolutamente centrale sul versante dell'effettività della cautela e, da ultimo, e) un efficace monitoraggio e controllo di linea, ovvero quelli esercitati dal personale e dal management esecutivo come parte integrante della propria attività gestionale e decisionale, il che presuppone, non solo la necessaria distinzione di ruoli tra controllore e controllato, ma anche la necessità di evitare possibili condizionamenti impropri che possono verificarsi ogniqualvolta il controllo è esercitato da soggetti che condividono con i controllati la medesima prospettiva retributiva, sia in termini di incentivazione che di disincentivazione".

2.2 Il sistema di controllo preventivo

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

- a) Codice Etico;
- b) sistema organizzativo;
- c) procedure manuali ed informatiche;
- d) poteri autorizzativi e di firma;
- e) sistemi di controllo e gestione;
- f) comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo preventivo devono essere orientate ai seguenti principi:

- e.1) verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- e.2) applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- e.3) documentazione dei controlli;
- e.4) previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal modello;
- e.5) individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione.
- e.6) obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza ed individuazione dei criteri per la scelta di tale Organismo.

È opportuno evidenziare che:

- 1) la mancata conformità a punti specifici delle Linee Guida non inficia di per sé la validità del Modello;
- 2) le indicazioni fornite nelle Linee Guida richiedono un successivo adattamento da parte delle imprese.

2.3 Responsabilità patrimoniale e vicende modificative dell'Ente

Con l'introduzione del Decreto, 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, il Decreto (artt. 27 ss.) disciplina la 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.

2.4 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, come descritto al superiore paragrafo 1.5, opera diversamente a seconda che i reati siano commessi da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti alla direzione di questi ultimi¹⁵.

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 verificatosi⁸;
- è stato affidato ad un organismo interno all’ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (di seguito, anche “**Organismo di Vigilanza**” ovvero “**OdV**”) il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello, nonché sul relativo aggiornamento;
- non vi è stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell’OdV⁹;
- nella commissione del reato, il Modello è stato eluso in maniera fraudolenta.

Al fine della prevenzione della commissione dei reati, il Decreto prevede, all’art. 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;*

¹⁵ 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

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'art. 6, comma 1 del d.lgs. 231; 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.

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).

⁸ 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.

⁹ 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

2.5 I destinatari del Modello

I destinatari del Modello, come descritto al superiore paragrafo 1.2, sono:

- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società;
- chi, pur non appartenendo alla Società, operi, a qualsiasi titolo, nell'interesse della medesima;
- i collaboratori e controparti contrattuali in generale.

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

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

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

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

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

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

3 IL GRUPPO ACEA e la funzione di direzione/coordinamento di ACEA S.p.A.

La Società Ombrone fa parte del Gruppo Acea.

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

Acea S.p.a., per quanto di rilievo rispetto al MOGC, ha adottato un modello operativo basato su un assetto organizzativo coerente con il Piano Strategico Industriale, a sua volta fondato sul rafforzamento del ruolo di governo, indirizzo e controllo della *Holding*, che si realizza, oltre che sull’attuale *portfolio* di *business* con una focalizzazione sulle aree di maggior creazione di valore, anche sullo sviluppo strategico del Gruppo in nuovi *business* e territori.

Mediante le proprie Società operative, coordinate¹⁶ dalle seguenti BU

- Acqua;
- Ambiente;
- Reti & Smart Cities;
- Produzione;
- Commerciale
- Engineering & Infrastructure Projects.

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

Lo sviluppo commerciale del business del Gruppo Acea si estende anche all’estero, mediante progetti di sviluppo e/o gestione di attività idriche in differenti aree geografiche di interesse: Americhe, Sud America, EMEA e Asia. Nello specifico il Gruppo Acea gestisce le attività idriche in America Latina ed ha come obiettivo quello di cogliere opportunità di sviluppo verso altri *business* riconducibili a quelli già presidiati in Italia. È presente, in particolare, in Honduras, Repubblica Dominicana, Colombia e Perù. Le attività estere afferenti l’idrico sono coordinate dalla Business Unit Acqua¹⁷.

Tali informazioni sono disponibili nella “*Relazione sul Governo Societario e sugli assetti proprietari*” e alla “*Dichiarazione consolidata non finanziaria, ai sensi del D.Lgs. n. 254 del 2016*” pubblicate annualmente sul sito internet c.d. “corporate”.

Acea S.p.A., nella propria funzione di *holding* industriale, definisce gli obiettivi strategici a

¹⁶ Le Business Unit (BU) hanno la mission di assicurare, per le Società rientranti nel Business di competenza, l’indirizzo e il coordinamento economico e industriale, il presidio dei processi strategici, il monitoraggio delle performance economiche e degli obiettivi stabiliti nel piano industriale e l’individuazione di soluzioni operative per la massimizzazione delle sinergie trasversali alla BU. Per ulteriori riferimenti, si rimanda al documento di Acea S.p.A. “*Disposizione Organizzativa 20/2023 – Macrostruttura*”.

¹⁷ Il coordinamento si sostanzia nei termini di cui alla nota precedente.

livello di Gruppo e delle Società controllate e ne coordina l'attività.

Nello specifico, Acea S.p.A. ha adottato il **Regolamento di Direzione e Coordinamento del Gruppo** allo scopo di definire le regole organizzative e di condotta del Gruppo, necessarie al fine di:

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

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

Lo svolgimento di tali servizi, finalizzato all'ottimizzazione delle risorse disponibili e del *know-how* esistente in una logica di efficienza, è regolato da specifici "contratti di servizio" stipulati con le singole Società del Gruppo. Tali contratti dettagliano, tra gli altri, l'oggetto della prestazione, i referenti contrattuali, le attività di *reporting* periodico, nonché le condizioni economiche del servizio, i livelli di servizio attesi e specifici impegni reciproci/ "clausole etiche" (in tema 231, anticorruzione, antitrust, privacy, ecc.).

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

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

Ciò anche recependo le indicazioni delle Linee Guida Confindustria aggiornate a giugno 2021, laddove, in materia di *adozione di Modelli organizzativi idonei a prevenire reati-presupposto della responsabilità da reato nel contesto dei gruppi*, si dà atto che:

"gli enti raggruppati possono senz'altro raccordare i propri sforzi organizzativi al fine di contrastare più efficacemente fenomeni di criminalità di impresa";

"il presidio delle tematiche 231, soprattutto a fronte della considerevole e continua estensione dell'ambito di applicazione della normativa e dell'evoluzione giurisprudenziale, richiede la presenza di professionalità specifiche e con competenze anche interdisciplinari (profilo giuridico, organizzativo, economico-aziendale, sistema di controllo e gestione dei rischi, giuslavoristico, ecc.). Si tratta di figure non sempre rinvenibili all'interno delle società controllate, specie di quelle di minori dimensioni, ove è maggiormente avvertita l'esigenza della razionalizzazione delle strutture e del contenimento dei costi di gestione. In tale contesto, pertanto, le società controllate potrebbero ragionevolmente richiedere alle competenti funzioni della capogruppo (in luogo del ricorso a consulenti esterni) un supporto di natura prettamente consulenziale, dai contenuti maggiormente operativi rispetto al ruolo di indirizzo generale sopra richiamato" [...] "(ad es. supporto al management per la valutazione delle attività o processi astrattamente a rischio; orientamento nella strutturazione dei flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza; indicazioni sulle caratteristiche dei possibili presidi da implementare a fronte delle aree di rischio individuate; contributi professionali ai fini

dell'aggiornamento dei Modelli per evoluzioni normative con impatto sulle specifiche realtà del gruppo rispetto alle indicazioni generali; attività formative e di sensibilizzazione sulla materia; supporto operativo all'Organismo di vigilanza nell'espletamento delle attività di monitoraggio). Al riguardo, la funzione Internal Auditing della capogruppo, contraddistinta da standard di indipendenza e il cui raggio d'azione si estende solitamente anche alle società controllate, può essere chiamata a supportare il management delle controllate (con particolare riguardo a quelle prive di una propria struttura di audit o di revisione interna) nelle iniziative che assumono rilevanza ai fini del decreto 231. In particolare, l'Internal Audit può promuovere la complessiva coerenza di approccio rispetto agli indirizzi della holding, previa richiesta da parte delle singole società del gruppo e, comunque, nel rispetto dell'autonomia decisionale di ciascuna organizzazione. Qualora nel gruppo siano presenti strutture di Compliance dedicate al presidio del decreto 231 in qualità di controllo di 2° livello, l'attività di supporto può essere svolta dalle suddette funzioni.”¹⁸.

3.1 Il Modello di Governance di Gruppo Acea

Conformemente alle indicazioni del Codice di Corporate Governance 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 S.p.A. 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 di Acea (anche, “**SCIGR**”).

3.2 Comitati di governo societario

All'interno del Consiglio di Amministrazione di Acea sono istituiti alcuni Comitati, in conformità alle più recenti indicazioni del Codice di Corporate Governance e regolamentazione CONSOB in materia, con funzioni propositive e consultive.

In maggior dettaglio¹⁹:

- **Comitato Operazioni con le Parti Correlate:** composto esclusivamente da Amministratori indipendenti (almeno cinque), che esercita compiti e poteri istruttori, propositivi e consultivi finalizzati alla valutazione preventiva e decisione delle operazioni con parti correlate, sia di minore rilevanza che di maggiore rilevanza, formulando un motivato parere sull'interesse di Acea o di una società controllata al compimento dell'operazione, nonché sulla convenienza e sulla correttezza sostanziale delle relative condizioni;
- **Comitato Controllo e Rischi:** composto da non meno di tre amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti. Il Comitato coordina le proprie attività con quelle dell'Amministratore incaricato del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, del Collegio Sindacale, della società di revisione, del Responsabile della Funzione Internal Audit e del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari. Tra i suoi compiti,

¹⁸ Sezione V, par. 4, pagg. 97 e 98.

¹⁹ Per ulteriori dettagli si rimanda alla “Relazione sul governo societario e sugli assetti proprietari approvata annualmente e pubblicata sul sito internet corporate (sezione governance).

(i) partecipa alla definizione delle Linee di indirizzo per l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei principali rischi per le Società del Gruppo e alla determinazione dei criteri che definiscono le soglie di accettabilità di tali rischi, supportando le valutazioni e le decisioni del CdA relative al Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, (ii) esprime un parere preventivo al Consiglio riguardo all'approvazione annuale del piano di attività del responsabile della Funzione *Internal Audit*, (iii) rilascia il proprio parere su eventuali proposte di nomina, revoca e remunerazione del Responsabile dell'*Internal Audit*, monitorando, altresì, l'autonomia, l'efficacia e l'efficienza della Funzione. Il Comitato riferisce al Consiglio di Amministrazione almeno semestralmente sull'attività svolta;

- **Comitato per le Nomine e la Remunerazione:** composto da non meno di tre amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti. Tra i suoi compiti, (i) elabora pareri al CdA in merito alla composizione del Consiglio stesso (dimensione, adeguatezza delle competenze, compatibilità degli incarichi), (ii) propone la politica di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, promuovendo la sostenibilità nel medio-lungo periodo e il bilanciamento tra componente fissa e variabile della remunerazione (iii) monitora l'applicazione dei criteri e delle decisioni adottate dal Consiglio in relazione alla politica di remunerazione;
- **Comitato Etica, Sostenibilità e Inclusione:** composto da 5 amministratori non esecutivi, tutti indipendenti, è un organo collegiale con pieni e autonomi poteri di azione e controllo, che fornisce un supporto istruttorio, propositivo e consultivo al Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'etica aziendale e delle tematiche ambientali, sociali e di governance (ESG - Environmental, Social and Governance). I principali compiti del Comitato sono:
 - la promozione dell'integrazione della sostenibilità nella strategia e nella cultura d'impresa, favorendone la diffusione presso dipendenti, azionisti, utenti, clienti, e in generale presso tutti gli stakeholder;
 - la supervisione dei temi di sostenibilità connessi all'esercizio delle attività d'impresa e alle dinamiche di interazione con gli stakeholder, anche in relazione agli ambiti di rendicontazione previsti dal D.lgs. 254/2016;
 - l'esame delle linee guida del Piano di Sostenibilità e il monitoraggio dell'attuazione del Piano, una volta approvato dal Consiglio di Amministrazione;
 - il monitoraggio, per le materie di competenze, dell'adeguatezza e dell'attuazione del Codice Etico;
 - la promozione della cultura della diversità e la lotta alle discriminazioni in azienda.

È stato inoltre istituito il **Comitato per il Territorio**²⁰: composto da tre amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti e con funzioni consultive e di monitoraggio del processo di concessione di sponsorizzazioni e liberalità, al fine di garantire uno sviluppo sano e virtuoso della relazione con i territori nell'ambito dei quali il Gruppo Acea opera. Le modalità di esercizio di tali attività sono disciplinate da apposito regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione.

In aggiunta, nella *holding* sono operativi, in maniera continuativa o periodica, alcuni Comitati aziendali, istituiti con funzioni tecnico-consultive che vengono svolte in maniera sinergica, agevolando i processi decisionali ed accrescendo la capacità di risposta tempestiva e coordinata a problematiche emergenti.

²⁰ Comitato ulteriore, diverso da quelli previsti dalla normativa o raccomandati dal Codice.

4 LA SOCIETA' OMBRONE SPA

4.1 Ombrone SpA

Ombrone SpA è una società controllata al 99% da Acea SpA.

Facendo riferimento allo Statuto e dalle informazioni acquisite risulta che oggetto sociale di Ombrone è in via esclusiva la *“gestione della partecipazione di minoranza”* in Acquedotto del Fiora s.p.a., la quale è *“Gestore Unico del Servizio Idrico Integrato (S.I.I.) nella Conferenza Territoriale Ottimale n.6 “Ombrone” (ex ATO 6) e si occupa dell’insieme dei servizi di captazione, adduzione e distribuzione di acqua ad uso civile, di fognatura e di depurazione delle acque reflue ... trovandosi a gestire le reti (acquedotti e fognature) e gli impianti (potabilizzatori, depuratori, dissalatori, etc.) di 55 Comuni - tutti e 28 quelli della provincia di Grosseto e 27 della provincia di Siena - che insieme compongono l’ATO 6 “Ombrone” (di seguito, anche “AdF”).*

Al riguardo, dal bilancio di esercizio al 31.12.2023, risulta come:

- *“il dividendo è rilevato come provento finanziario indipendentemente dalla natura delle riserve oggetto di distribuzione”, con la “società partecipante” che “verifica che, a seguito di distribuzione, il valore recuperabile della partecipazione non sia diminuito al punto tale da rendere necessaria la rilevazione di una perdita di valore”;*
- *“ad ogni data di bilancio, la Società rivede il valore contabile delle proprie attività materiali e immateriali per determinare se vi siano indicazioni che queste attività abbiano subito riduzioni di valore” (“perdite di valore attività non correnti - impairment”), ai sensi dello OIC 9;*
- *Ombrone “per il triennio 2022/2024 ha rinnovato l’opzione per l’adesione al consolidato fiscale in capo ad Acea S.p.A.”;*
- *“i rapporti economici e finanziari derivanti dall’adesione al consolidato fiscale sono disciplinate dal Regolamento Generale di di Consolidato del Gruppo Acea, a cui la società ha esplicitamente aderito”*

Ombrone, inoltre, come da art. 4 co. 2 del suo atto costitutivo, *“ha per oggetto, altresì, la gestione, anche a mezzo di società partecipate, dei servizi idrici integrati, nonché lo svolgimento delle attività di costruzione di impianti tecnologici e reti legati alla gestione del ciclo delle acque, di servizi di customer care e servizi innovativi alla clientela, innovazione tecnologica, ricerca perdite e servizi di laboratorio, automazione e telecontrollo e attività connesse e/o strumentali alla gestione dei servizi idrici”,* risulta (i) dal bilancio di esercizio al 31.12.2022 che da AdF *“nel 2022 sono stati realizzati circa 43,6 Mln euro di investimenti, risultando superiore a quanto previsto dal Programma degli Interventi (Pdl) approvato dall’Autorità Idrica Toscana”, “finalizzati all’efficienza delle reti principalmente mediante la riduzione delle perdite e dei costi di manutenzione”,* con l’installazione di punti di misura necessari a facilitare la determinazione del bilancio idrico, la sostituzione di quasi 17.000 contatori ed opere finalizzate a mettere in sicurezza l’approvvigionamento idrico), e (ii) dal bilancio di esercizio al 31.12.2023 che da AdF *“nel 2023 sono stati realizzati circa 48,4 Mln di euro 48,4 di investimenti, risultando superiore a quanto previsto dal Programma degli Interventi approvato dall’Autorità Idrica Toscana”,* grazie a cui è aumentata l’efficienza delle reti e la riduzione dei volumi di acqua dispersi e dei costi di manutenzione, oltre a bonifiche delle condutture e ad azioni di regolarizzazione dell’utenza e di sostituzione dei contatori idrici con dispositivi di nuova generazione.

4.2 Il Modello di Governance

Ombrone 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 di Ombrone (di seguito, "**Sistema di Controllo**" o "**SCI**").

Il sistema di amministrazione e controllo di Ombrone SpA è caratterizzato dalla presenza del Consiglio di Amministrazione, eletto dall'Assemblea dei Soci, e del Collegio Sindacale, Organo di Vigilanza.

4.3 Il Consiglio di Amministrazione

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

Lo Statuto descrive le modalità di individuazione dei componenti del CdA, composto da 5 membri e nominati dall'Assemblea dei Soci.

4.4 Il Collegio Sindacale

Secondo il modello tradizionale di *governance* in vigore, il **Collegio Sindacale** svolge le attività di vigilanza e, presso Ombrone SpA, è composto a tre sindaci effettivi e – attualmente, come da verbale della riunione dell'assemblea ordinaria dei soci del 29.04.2024 e visura della Società estratta il 16.07.2024 - da un sindaco supplente, in possesso dei requisiti di legge ed eletti dall'Assemblea.

Spetta al Collegio Sindacale vigilare sull'attività degli Amministratori e controllare che la gestione e l'amministrazione della Società si svolgano nel rispetto della legge e dell'atto costitutivo.

5 IL MODELLO DI OMBRONE SPA

Ombrone S.p.A., 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, ha deciso di dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/01 e di nominare l'Organismo di Vigilanza.

In particolare, Ombrone ha adottato il Codice Etico di Gruppo, nonché ha ispirato la definizione del MOGC ai principi ed ai presidi di controllo previsti nel contesto di Gruppo, adeguandolo alle peculiarità della propria realtà.

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

5.1 Obiettivi del Modello

Con l'adozione del Modello, Ombrone SpA si pone l'obiettivo principale di disporre di un sistema strutturato di 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 Decreto 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, sarebbe comunque assolutamente contraria alla volontà di quest'ultima e comporterebbe 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 ed attività di controllo che abbia come obiettivo la prevenzione, per quanto possibile, dei reati di cui al Decreto 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 Ombrone SpA (anche nell'ipotesi in cui quest'ultima potrebbe, in via teorica, trarne un vantaggio) e, dall'altro, a consentire ad Ombrone SpA, 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 l'obiettivo di prevenzione del rischio di commissione di reati e illeciti amministrativi teoricamente realizzabili nell'ambito dell'attività della Società, attraverso:

- a) la 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);
- b) la conoscenza delle regole che disciplinano le attività a rischio;
- c) l'esistenza di una chiara attribuzione dei poteri e di un adeguato sistema dei controlli;
- d) un'adeguata ed effettiva informazione dei destinatari in merito alle modalità e procedure da seguire nello svolgimento delle attività a rischio;

- e) la 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) la 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) la 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.

5.2 La costruzione e l'aggiornamento del Modello

La Società ha provveduto nel tempo ad aggiornare il presente Modello per garantire, tra gli altri, l'allineamento rispetto alla struttura organizzativa aziendale ed alla normativa pro tempore vigente. In particolare, la Società ha ritenuto di non limitarsi ad un aggiornamento sic et simpliciter del Modello, bensì di procedere ad una rielaborazione dello stesso sulla base di un nuovo Risk Assessment complessivo.

Il Modello è costituito dalla presente Parte Generale e dalla Parte Speciale.

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

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

Al fine di determinare i profili di rischio potenziale per Ombrone, ai sensi della disciplina dettata dal Decreto, sulla base dell'analisi preliminare di cui ai superiori punti da a) a c), sono state:

- d) individuate le Aree a rischio, attraverso l'esame, tra gli altri, dei contratti di servizio in essere, dello statuto societario di Ombrone, nonché attraverso incontri specifici di risk assessment;
- e) accertate le singole Attività sensibili, ovvero quelle attività che possono costituire, in via potenziale, l'occasione per la realizzazione delle condotte illecite previste dal Decreto.

In sede di aggiornamento la Società ha proceduto - con interessamento dell'Organismo di Vigilanza - ad una attività di risk assessment approfondita che ha previsto o da cui è conseguita:

- l'analisi della governance aziendale;
- l'analisi dei principali documenti societari;
- l'analisi del contratto di servizio con Acea;
- l'analisi del corpo procedurale di Gruppo, con riferimento ai principali processi impattanti su Ombrone;
- lo svolgimento di interviste di analisi dei processi amministrativi e finanziari con referenti

- del Gruppo Acea;
- l'analisi delle metodologie di Gruppo in ambito risk assessment;
 - l'analisi dei risultati delle attività condotte a livello di Gruppo con riferimento alla compliance alla Legge 262/05 <Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari>;
 - la rivisitazione dei flussi informativi verso OdV della Società;
 - l'integrazione nell'ambito del Modello 231 aziendale della legislazione recente in ambito Whistleblowing, come recepito ed applicato anche a livello di Gruppo Acea;

5.3 Principi generali del Modello

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

- a) 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 difformi da quelli prescritti;
- b) 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;
- c) sanzionare comportamenti, da qualsivoglia motivo ispirati, che costituiscono un oggettivo superamento delle competenze, attribuzioni e poteri di ciascun soggetto, come determinati dalla legge e dalle regole che si applicano alla Società;
- d) 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;
- e) 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;
- f) 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;
- g) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

5.4 Adozione, modifiche e criteri di aggiornamento del Modello

Il Modello è stato espressamente costruito per Ombrone S.p.A. 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.

L'Organismo di Vigilanza 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, Il Presidente del Consiglio di Amministrazione sottopone al Consiglio di Amministrazione di Ombrone SpA i risultati delle attività di *assessment* condotte; quest'ultimo approva i risultati e le azioni da disporre.

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

5.5 Il Codice Etico del Gruppo

Il Codice Etico del Gruppo costituisce il fondamento essenziale del 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 SpA, la Capogruppo, 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.

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 della Capogruppo e recepito da Ombrone SpA. La sua osservanza, da parte degli amministratori e dei sindaci, nonché di tutti coloro, compresi collaboratori e fornitori, che operano per il conseguimento degli obiettivi di Ombrone, è ritenuta di importanza fondamentale per l'efficienza, l'affidabilità e la reputazione di Ombrone.

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, Ombrone 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.

Ombrone, 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.

5.6 Gestione dei flussi finanziari

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

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

- definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile le risorse – monetarie e non – a disposizione dei soggetti aziendali;
- rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di pianificazione, analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni agli appropriati livelli gerarchici per gli opportuni interventi di adeguamento, attraverso la relativa consuntivazione;
- individuare tempestivamente, attraverso attività di monitoraggio, eventuali anomalie di processo, al fine di effettuare gli opportuni approfondimenti e porre in essere le azioni correttive eventualmente opportune.

Qualora dovessero emergere scostamenti dal preventivato o anomalie di spesa non debitamente motivati, le risorse deputate al controllo di gestione per la Società sono tenute ad informare i vertici aziendali della stessa e, qualora siano da ritenersi significative anche con riferimento ai contenuti del Decreto, l'OdV.

5.7 Gestione delle comunicazioni di Gruppo

Le *Linee Guida Confindustria per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231* dedicano una specifica attenzione all'adozione del Modello 231 nel contesto di un Gruppo aziendale, e alle possibili interazioni tra Organismi di Vigilanza 231 nell'ambito dei Gruppi aziendali.

In particolari, le citate Linee Guida prevedono tra l'altro quanto segue

Innanzitutto, ciascuna società del gruppo, in quanto singolarmente destinataria dei precetti del decreto 231, è chiamata a svolgere autonomamente l'attività di valutazione e gestione dei rischi e di predisposizione e aggiornamento del proprio Modello organizzativo.

Si potranno definire canali di comunicazione, anche mediante flussi informativi statistici tra società del gruppo, riguardanti lo stato di attuazione del sistema adottato ai sensi del decreto 231, eventuali violazioni del modello e sanzioni applicate, aggiornamenti dei modelli effettuati a seguito di nuovi reati-presupposto rilevanti. La capogruppo potrebbe promuovere lo scambio di informazioni tra organi e funzioni aziendali, ovvero l'aggiornamento nel caso di novità normative o modifiche organizzative che interessino l'intero gruppo.

Allo stesso modo, è auspicabile che tra gli Organismi di vigilanza delle varie società del gruppo si sviluppino rapporti informativi, organizzati sulla base di tempistiche e contenuti tali da garantire la completezza e tempestività delle notizie utili ai fini di attività ispettive da parte

degli organi di controllo. Questi scambi informativi dovranno comunque essere attentamente disciplinati e gestiti, per evitare che l'autonomia di organismi e modelli sia inficiata da rapporti che, di fatto, determinano l'ingerenza decisionale della holding nelle attività di attuazione del decreto nelle singole controllate.

In particolare, tali flussi informativi dovrebbero concentrarsi su: la definizione delle attività programmate e compiute; le iniziative assunte; le misure predisposte in concreto; eventuali criticità riscontrate nell'attività di vigilanza. Essi dovranno avere finalità conoscitiva, mirando a stimolare l'attività di verifica del gruppo, per esempio, su settori di attività rivelatisi a rischio.

A titolo esemplificativo, nel rispetto dell'autonomia e della riservatezza delle informazioni afferenti alle diverse società del gruppo, può essere valutata l'opportunità di prevedere - anche mediante esplicite formulazioni inserite nei singoli Modelli - l'invio all'OdV della holding da parte degli Organismi di vigilanza delle società del gruppo di:

principali verifiche pianificate;

relazioni periodiche predisposte dai singoli Organismi di vigilanza per il Consiglio di Amministrazione delle rispettive società, relative alle attività svolte;

programmazione annuale generale degli incontri degli Organismi di vigilanza (da intendersi come quadro dei macro-ambiti oggetto di approfondimento nelle riunioni dell'OdV).

Ulteriori canali di contatto e di scambio informativo tra gli Organismi di vigilanza di un gruppo, da utilizzare sempre con le cautele del caso, possono passare attraverso:

l'organizzazione di riunioni congiunte con cadenza, ad esempio, annuale o semestrale, anche per la formulazione di indirizzi comuni riguardo alle attività di vigilanza e alle eventuali modifiche e integrazioni da apportare ai modelli organizzativi;

la creazione di un repository di raccolta e aggiornamento dei modelli organizzativi delle singole società, nonché di ulteriori documenti informativi di interesse (es. analisi delle novità normative; indicazioni giurisprudenziali).

Inoltre, è consigliabile declinare il rapporto tra i vari Organismi di vigilanza in un'ottica di pariteticità, evitando di prevedere poteri ispettivi in capo a quello della holding. Essi, infatti, potrebbero indebolire l'indipendenza degli OdV istituiti in seno alle società controllate, rendendo più difficile dimostrare il possesso dei requisiti richiesti dall'articolo 6, comma 1, lettera. b). In particolare, è preferibile evitare che gli OdV delle controllate chiedano la condivisione di quello della holding in ordine all'attività di vigilanza da svolgere o alle misure da adottare in seno alla controllata.

Coerentemente con quanto sopra citato, l'Organismo di Vigilanza della Società può intrattenere rapporti e scambiare informazioni con funzioni di controllo anche della società controllante, con il supporto della funzione Risk Governance & Compliance di Gruppo.

6 FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO DI OMBRONE SPA

6.1 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 delibera di adozione o di aggiornamento del Modello, affermano di conoscerne i contenuti e di impegnarsi a rispettarli.

Inoltre, la Società fornisce ai terzi con i quali intrattiene rapporti di collaborazione professionale, l'informativa sull'adozione del Modello ex d.lgs. 231/01.

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

7 PRESTAZIONE DI SERVIZI INFRAGRUPPO

Tra Ombrone S.p.A. e la Capogruppo intercorre un rapporto contrattuale relativamente a prestazione di servizi *intercompany*, regolamentato da un apposito *contratto di service* formalizzato tra le Società, che esplicita la tipologia e il corrispettivo dei servizi forniti.

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

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.

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

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.

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

In materia di responsabilità amministrativa degli enti ed al fine di definire il perimetro della responsabilità stessa, è infatti previsto che le parti, mediante il summenzionato contratto di *service*, si diano 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 *service* 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.

8 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

8.1 Generalità e Composizione dell'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6 comma 1, lettera b, del Decreto, *“il compito di vigilare continuativamente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro 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.

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

L'OdV risponde esclusivamente al Consiglio di Amministrazione di Ombrone S.p.A., chiamato ad effettuare le relative nomine e revoche, nonché a definirne la relativa remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione di Ombrone, preposto alla nomina dell'OdV – individuato presso la Società come organo monocratico - ha provveduto alla scelta del componente 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

Il componente dell'Organismo di Vigilanza deve essere dotato di adeguata *professionalità, autonomia ed indipendenza* e deve adempiere ai propri compiti con la competenza e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico.

Circa il requisito di *professionalità*, nell'individuazione del componente del suddetto Organismo, il Consiglio di Amministrazione tiene conto delle specifiche competenze ed esperienze professionali, soprattutto nel campo giuridico (in particolare nel settore della prevenzione dei reati ex d.lgs. n. 231/2001 e nel diritto penale).

L'*autonomia* e l'*indipendenza* sono invece assicurate dalla scelta di componente privo di mansioni operative e di interessi che possano condizionarne l'autonomia di giudizio e di valutazione, evitando ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'organizzazione. 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.

Nell'individuazione del componente 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'art. 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;
- 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 d.lgs.231/01;
- 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 (art. 53, comma 16 *ter*, d.lgs.165/2001).

Al fine di consentire *continuità di azione*, 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.

Il componente dell'OdV nominato deve far pervenire al CdA la dichiarazione di accettazione della nomina, ai fini dell'efficacia dell'incarico e della sua eseguibilità, nonché una l'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 a decorrere dall'accettazione della nomina.

La cessazione del suddetto Organismo può, inoltre, avvenire per rinuncia del componente nominato, 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. Sino alla data di accettazione dell'incarico da parte del nuovo componente, le funzioni dell'OdV sono svolte dal componente in carica.

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.

Il CdA, accertata la sussistenza della causa di decadenza, provvede senza indugio alla sostituzione del membro ritenuto inidoneo e alla nuova nomina dell'Organismo.

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'art. 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 dall'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 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 la 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;
- ;
- 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 alla Società, 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 di consulenti esterni.

8.7 Gestione della documentazione

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

È compito dell'Organismo (ovvero del relativo Segretario, se del caso) conservare quanto sopra e la documentazione inerente all'attività svolta.

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

8.8 Informative dell'Organismo di Vigilanza

In accordo a quanto disposto dall'art. 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 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.

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 predispone una relazione informativa periodica in ordine alle attività svolte ed all'esito delle stesse da inviare al Presidente del CdA ed al Collegio Sindacale. 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 Ombrone.

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

8.9 La segnalazioni di potenziali violazioni del Modello. I canali di cui all'art. 6 co. 2-bis del Decreto ("Whistleblowing").

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 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 di Acea S.p.A. o sui terzi che collaborano con Acea, i quali siano deputati o coinvolti a svolgere prestazioni di qualsiasi genere ed in qualsiasi misura per od in favore di Ombrone e vengano 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.

Con il D.lg.s n. 24/2023 (di seguito il "**Decreto 24/2023**") è stata recepita nell'ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante "*la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato*" (cd. disciplina whistleblowing) e, per l'effetto, è stato abrogato l'art. 6, commi 2 ter e 2 quater²¹, del Decreto e modificata la disciplina nazionale previgente (all'art. 6 comma 2 bis del Decreto), racchiudendo in un unico testo normativo – anche per il settore privato - il regime di protezione dei soggetti che

²¹ A tal riguardo, si segnala che la Legge 30 novembre 2017, n. 179 in materia di "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*" aveva al tempo introdotto tre nuovi commi all'interno dell'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001. In particolare:

- il comma 2 bis del suddetto articolo prevedeva che "*I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono: a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;*

- c) *il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;*

- d) *nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate".*

- il comma 2-ter prevedeva che "*l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo*";

- il comma 2-quater che "*il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante sia "nullo". Sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante".*

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

segnalano comportamenti, atti od omissioni integranti o comportanti una o più violazioni di cui all'art. 2, co. 1, lett. a), del Decreto 24/2023.

Il cardine della disciplina dettata dal Decreto 24/2023 è rappresentato, dunque, dalle protezioni delle persone effettuanti la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo, ossia dalle tutele costituite da:

a) l'obbligo di riservatezza della identità del segnalante;

Tale tutela consiste nell'obbligo di garantire la riservatezza della identità del segnalante e di ogni altra informazione, inclusa l'eventuale documentazione allegata alla segnalazione, dalla quale si possa direttamente o indirettamente risalire alla sua identità (medesima garanzia è prevista in favore delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, nonché ai facilitatori, in considerazione del rischio di ritorsioni).

La riservatezza deve essere garantita per ogni modalità di segnalazione, quindi, anche quando avvenga in forma orale (linee telefoniche, messaggistica vocale, incontro diretto). Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dall'ente, e quindi se del caso dalla Società, contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati. Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione. Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà dell'ente di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria.

b) il divieto di - e la protezione da - atti ritorsivi nei confronti del segnalante (si veda, in particolare, l'art. 17 del Decreto 24/2023);

In sintesi, il Decreto 24/2023 vieta ogni forma di ritorsione nei confronti del segnalante (e delle persone di cui all'art. 3 co. 5 del Decreto 24/2023, quali i facilitatori, le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado ed i colleghi di lavoro della persona segnalante e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente), intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini – in via diretta o indiretta – un danno ingiusto ai soggetti tutelati. Gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli.

c) la limitazione della responsabilità del segnalante per la rivelazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette, che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative (si veda, in particolare, l'art. 20 del Decreto 24/2023);

Le condizioni per la protezione del segnalante di cui all'art. 16 del Decreto 24/2023 implicano, da parte del segnalante, un'attenta diligenza nella valutazione delle informazioni che non è sufficiente si fondino su semplici supposizioni, "voci di corridoio" o notizie di pubblico

dominio.

Difatti, i primi due commi del suddetto art. 16 dispongono che:

(i) le misure di protezione si applicano al segnalante quando: a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo del Decreto 24/2023; e b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal capo II del Decreto stesso, e

(ii) i motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Mentre, secondo il comma 3 del citato art. 16, salvo quanto previsto dall'art. 20, non sono garantite le tutele di divieto e protezione dalle ritorsioni e di limitazione della responsabilità ed inoltre è irrogata una sanzione disciplinare alla persona segnalante o denunciante quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Gli enti destinatari della nuova disciplina sono, nel settore privato, ex art. 2 co. 1 lett. q) del Decreto 24/2023, per quanto di immediato interesse rispetto alla Società:

a) i soggetti che hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato (ex art. 2 co. 1 lett. q), numero 1) [di seguito i "**Soggetti 1**"], e

b) i soggetti rientranti nell'ambito di applicazione del Decreto 24/2023 e dotati di un Modello, se nell'ultimo anno abbiano raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati ovvero, invece, non abbiano raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati (ex art. 2 co. 1 lett. q), numero 3) [di seguito, rispettivamente, i "**Soggetti 3=>50 DIP**" e i "**Soggetti 3**"].

Per i soggetti del settore privato, le disposizioni del presente Decreto 24/2023 si applicano soggettivamente:

- con riferimento ai Soggetti 1 -, ai *lavoratori subordinati, ai lavoratori autonomi, ai collaboratori, ai liberi professionisti e consulenti, a volontari e i tirocinanti retribuiti e non retribuiti, agli azionisti e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto*, i quali effettuano segnalazioni interne o esterne, divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile delle informazioni sui comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente e che consistono in illeciti, atti, omissioni o comportamenti di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), numeri 3), 4), 5) e 6) del Decreto 24/2023;
- con riferimento ai Soggetti 3 -, ai *lavoratori subordinati, ai lavoratori autonomi, ai collaboratori, ai liberi professionisti e consulenti, a volontari e i tirocinanti retribuiti e non retribuiti, agli azionisti e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto*, i quali effettuano segnalazioni interne delle informazioni sulle condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231, o violazioni dei Modelli, non rientranti nei numeri 3), 4), 5) e 6) di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a) del Decreto 24/2023;

- per i Soggetti 3=>50 DIP –, ai *lavoratori subordinati, ai lavoratori autonomi, ai collaboratori, ai liberi professionisti e consulenti, a volontari e i tirocinanti retribuiti e non retribuiti, agli azionisti e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto*, i quali effettuano segnalazioni interne o esterne o divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile anche delle informazioni sui comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente e che consistono in illeciti, atti, omissioni o comportamenti di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), numeri 3), 4), 5) e 6) del Decreto 24/2023.

Ombrone è un soggetto ricadente nella categoria dei Soggetti 3.

Ne consegue che la protezione del Decreto 24/2023 si applica, rispetto a Ombrone, ai sensi dell'art. 3 co. 2 lett. b) del Decreto 24/2023, *alle persone di cui ai commi 3 o 4²² di tale articolo, che effettuano segnalazioni interne delle informazioni sulle violazioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), numero 2), ossia:*

- ai *lavoratori subordinati, ai lavoratori autonomi, ai collaboratori, ai liberi professionisti e consulenti, a volontari e i tirocinanti retribuiti e non retribuiti, agli azionisti e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;*

1) alle predette figure allorché effettuano segnalazioni interne delle informazioni sulle condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231, o violazioni dei relativi modelli di organizzazione e gestione (di seguito le “**Violazioni d’ambito 231**”), non rientranti nei numeri 3), 4), 5) e 6) di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a) del Decreto 24/2023, ossia non rientranti in illeciti, atti, omissioni o comportamenti consistenti in sintesi, e salva la definizione data dalla norme di riferimento, ne: - gli *“illeciti relativi ai seguenti settori: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi”; - “atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE”; - “Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società”²³; - atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati*

²² La tutela delle persone segnalanti di cui al comma 3 si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

a) quando il rapporto giuridico di cui al comma 3 non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
b) durante il periodo di prova;
c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

²³ Linee Guida ANAC Whistleblowing, pag. 28.

nei numeri 3), 4) e 5) dell'articolo 2, comma 1, lettera a), del Decreto 24/2023 (di seguito le “Violazioni UE”).

Ombrone, invece, non sembra rientrare fra i soggetti privati (art. 2, co. 1, lett. q), n. 2 del Decreto 24/2023, che si riferiscono agli *atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato al decreto*) operanti nel settore dei servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, della tutela dell'ambiente e della sicurezza dei trasporti (Linee Guida ANAC sul Whistleblowing, pag. 17).

Secondo il modificato art. 6.2-bis del Decreto 231, “*i modelli di cui al comma 1, lettera a)*” (cioè, anche i Modelli) “*prevedono ... i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)*” e, nell'ambito di tale sistema:

- l'affidamento a “*... la persona o l'ufficio interno ovvero il soggetto esterno*” della “*gestione del canale di segnalazione interna*” (art. 5.1 dello Decreto 24/2023), tenuta/o a:

a) rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;

b) mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;

c) dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;

d) fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;

e) mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazione esterne²⁴;

nonché

- l'irrogazione di sanzioni nei confronti di coloro che si accertino essere responsabili degli illeciti di cui all'art. 21 dello stesso Decreto 24/2023 (fra cui - al comma 1 lett. b) - le sanzioni amministrative pecuniarie ove l'ANAC accerti “*che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute*”).

Il paragrafo 5.2 della Guida Operativa Confindustria Whistleblowing – nulla disponendo il Decreto 24/2023 sulla possibilità di condivisione del canale di segnalazione interna tra imprese appartenenti al medesimo gruppo e che superino la soglia dimensionale dei 249 dipendenti, né contenendo indicazioni al riguardo le Linee Guida ANAC Whistleblowing (che invece, con riferimento al settore privato, rimettono all'autonomia organizzativa di ciascun ente la scelta del soggetto cui affidare il ruolo di gestore delle segnalazioni, in considerazione alle esigenze connesse alle dimensioni, alla natura dell'attività esercitata e alla realtà

²⁴ Tali informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico in una delle forme di cui all'articolo 3, commi 3 o 4. Se dotati di un proprio sito internet, i soggetti del settore pubblico e del settore privato pubblicano le informazioni di cui alla presente lettera anche in una sezione dedicata del suddetto sito.

organizzativa concreta) – ipotizza le seguenti soluzioni operative:

1) l'affidamento alla capogruppo, fornitrice dell'unica piattaforma informatica, quale soggetto terzo cui affidare (dalla società del gruppo, tramite appositi contratti di servizio) anche (a) la gestione dei canali dedicati e segregati per ciascuna società del gruppo e (b) - per garantire la c.d. "prossimità" – la gestione delle relative segnalazioni attraverso il supporto degli uffici della singola società controllata – nel rispetto degli obblighi di riservatezza – ovvero di una struttura ex ante dedicata *"che assicuri la partecipazione di soggetti interni alla controllata cui sia riferibile la segnalazione"*; oppure, in alternativa

2) la gestione decentralizzata a livello di singola società controllata, con possibilità per ciascuna di esse di limitarsi ad utilizzare l'unica piattaforma informatica messa a disposizione dalla capogruppo (eventualmente con canali dedicati e segregati per ciascuna società) e con il conseguente obbligo dell'ufficio *"a ciò preposto nella legal entity"* di avviare il procedimento e gestire la segnalazione (*"Con tale modalità organizzativa, si assicura il rispetto del principio di prossimità suggerito dalla Commissione europea, poiché è la legal entity scelta dal segnalante a gestire la segnalazione e attivare il procedimento"*).

Rispetto alle soluzioni di cui ai superiori punti 1) e 2, Acea S.p.A., e per effetto Ombrone, si è organizzata preferendo la soluzione sub 1).

Acea S.p.a., coerentemente con l'esercizio di tale opzione, ha adottato un atto organizzativo (*"Politica di gestione delle segnalazioni del Gruppo Acea - Whistleblowing"*, *"approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 10 novembre 2023"*; di seguito denominato **"Procedura Acea Whistleblowing"**) secondo il quale, infatti, *"Il presente documento si applica ad Acea Spa e alle Società dalla stessa controllate sia direttamente che indirettamente (nel seguito anche "Società del Gruppo" o "Gruppo Acea"), e disciplina i ruoli, le responsabilità dei soggetti coinvolti e le attività di controllo relative al ricevimento e gestione delle segnalazioni – whistleblowing. La gestione delle segnalazioni ed il relativo trattamento dei dati ai fini privacy è effettuato da ciascuna società del Gruppo Acea attraverso propri uffici interni ovvero con modalità di outsourcing regolata da appositi contratti di servizio. Il presente documento viene recepito dalle Società controllate, italiane ed estere, tramite delibera o determina dell'organo amministrativo. Per le Società partecipate, il documento è da considerarsi uno strumento di supporto alla definizione delle proprie procedure interne"* (paragrafo 3).

La Procedura Acea Whistleblowing - da pubblicare *"sui siti intranet ed internet di Acea SpA e delle stesse società controllate ove presenti"* e trasmettere *"a tutti i dipendenti ed affisso negli spazi dedicati alle comunicazioni aziendali"* (paragrafo 2) - sempre secondo il proprio par. 3:

- dà attuazione agli adempimenti previsti dal d. lgs. 10 marzo 2023, n. 24, dal Codice Etico, dal Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d. lgs. 231/2001, dalla Linea Guida Anticorruzione, dalla Linea Guida di Compliance Antitrust e Tutela del Consumatore, dalla Politica Equality, Diversity & Inclusion;
- definisce il processo di ricevimento, analisi e trattamento delle segnalazioni attraverso cui chiunque può effettuare segnalazioni di carattere volontario e discrezionale, anche in forma confidenziale o anonima, garantendo la riservatezza dell'identità del Segnalante e preservandolo, quindi, da qualsiasi forma di ritorsioni;
- definisce i canali di segnalazione, le caratteristiche e requisiti delle segnalazioni interne, esterne e la divulgazione pubblica, evitando che le stesse si concretizzino in segnalazioni abusive e non veritiere;
- fornisce indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di

trasmissione delle segnalazioni.

Si rimanda, perciò, alla Procedura Acea Whistleblowing, con le seguenti precisazioni.

La citata procedura, invero, distingue le:

- Segnalazioni 231: comunicazione di informazioni relative a violazioni consistenti in condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione di Società, di cui all'art. 2. co. 1 lett. a) punto 2 del d. lgs. 24/23, e perciò le Violazione d'ambito 231;
- Segnalazioni Codice Etico (CE): comunicazione di informazioni, diverse dalle segnalazioni 231 e dalle segnalazioni SCIGR, relative a violazioni di norme e principi contenuti nel Codice Etico; a riguardo è da precisare che, costituendo il Codice Etico di Gruppo di cui al superiore paragrafo 5.5 parte integrante del Modello, le violazioni al tale codice etico rientrerebbero anche nelle Violazione d'ambito 231;
- Segnalazioni ex d. lgs. 24/23: comunicazioni, applicabili alle persone di cui all'art. 3 del decreto, di informazioni relative alle violazioni di cui all'art. 2 c. 1 lett. a) del decreto, e perciò agli *illeciti amministrativi, contabili, civili o penali*, alle Violazioni UE, ma anche *alle condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti*, ossia alle Violazioni d'ambito 231;
- Segnalazioni SCIGR: comunicazione di informazioni, diverse dalle segnalazioni 231 e CE, relative a violazioni consistenti in irregolarità o comportamenti in generale riferibili a leggi, regolamenti e provvedimenti delle Autorità e a normative interne.

E distingue anche:

- l'Ethic Officer (EO): organismo collegiale autonomo, dedito e formato alla gestione del canale di segnalazione di presunte violazioni del Codice Etico e del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi (SCIGR) nonché delle previsioni del d. lgs. 24/23, ad esclusione delle segnalazioni 231, investito dei compiti e dei ruoli meglio descritti ai paragrafi seguenti, ossia, secondo l'art. 4.1 della Procedura Acea Whistleblowing, della "competenza a ricevere e gestire le segnalazioni ex d. lgs. 24/23, Codice Etico e SCIGR" (che, appunto, "è affidata all'Ethic Officer, organismo collegiale nominato tramite delibera o determina dell'organo amministrativo di società, in qualità di soggetto interno per Acea SpA e soggetto esterno per le società controllate del Gruppo Acea") e anche dei compiti di cui al par. 5.4.1 della procedura stessa;
- l'Organismo di Vigilanza 231 (OdV): l'Organismo di Vigilanza di Acea SpA e delle società controllate italiane, di cui all'articolo 6 del d. lgs. n. 231 del 2001, responsabile della gestione delle segnalazioni relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione (come, infatti, il par. 4.2 della Procedure Acea Whistleblowing, stabilendo che "la competenza a ricevere e gestire le segnalazioni 231, vale a dire quelle segnalazioni relative a violazioni consistenti in condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 o violazioni dei Modelli di Organizzazione e Gestione di Società" (che, appunto, "è affidata all'Organismo di Vigilanza della Società cui si riferisce la violazione, nominato ai sensi del richiamato Decreto"), nonché investito dei compiti di cui al paragrafo 5.4.2 della procedura stessa,

i quali sono entrambi ricompresi nella ulteriore definizione dei:

- Soggetti responsabili: sono i soggetti responsabili della ricezione e gestione delle

segnalazioni di rispettiva competenza ai sensi dal presente documento; in particolare, i Soggetti responsabili sono: l'Ethic Officer e gli Organismi di Vigilanza delle società controllate del Gruppo Acea.

Ne consegue, secondo la Procedura Acea Whistleblowing (la quale – come rilevato – dà attuazione per il Gruppo Acea agli adempimenti di cui Decreto 24/2023) che l'OdV di Ombrone è soggetto responsabile della ricezione e gestione unicamente delle Segnalazioni 231, e perciò delle segnalazioni concernenti presunte Violazioni 231 (e dunque anche presunte violazioni di principi e/o presidi e/o protocolli del Modello), con eccezione delle segnalazioni inerenti a presunte violazioni del Codice Etico di Gruppo²⁵, la cui competenza è riservata all'Ethic Officer unitamente alla ricezione e gestione di segnalazioni di presunte violazioni del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi (SCIGR) nonché delle previsioni del d. lgs. 24/23, e perciò anche di presunte Violazioni UE.

Onde evitare conflitti di competenza o sovrapposizioni nella gestione di segnalazioni, l'Ethic Officer e l'OdV di Ombrone, date le loro rispettive competenze, trasmettono all'organismo rispettivamente competente (archiviandole per quanto di propria competenza) le segnalazioni interne indirizzate non correttamente dalla persona segnalante:

- se il destinatario è l'Ethic Officer, ma la segnalazione non riguardi una presunta violazione di sua competenza secondo i paragrafi 4.1 e 5.4.1 della Procedura Acea Whistleblowing e non sia manifestamente inammissibile o improcedibile, questo rimette la segnalazione, se corrispondente ad una *Segnalazione 231* (come sopra precisata), all'OdV, che ne cura la gestione con i relativi adempimenti, informando l'Ethic Officer rimettente del solo esito;
- se il destinatario è invece l'OdV, ma la segnalazione non riguardi una presunta violazione di sua competenza secondo i paragrafi 4.2 e 5.4.2 della Procedura Acea Whistleblowing e non sia manifestamente inammissibile o improcedibile, questo rimette la segnalazione, se corrispondente ad una segnalazione *ex d. lgs. 24/23, Codice Etico e SCIGR*, all'Ethic Officer, che ne cura la gestione con i relativi adempimenti, informando l'OdV rimettente del solo esito.

La rimessione della segnalazione, dall'Ethic Officer all'OdV e viceversa, è condotta rispettando in particolare le previsioni di cui agli art. 4 co. 1 e 12 co. 1 e 2 del Decreto 24/2023 con riferimento – salvo il suo espresso consenso alla rivelazione - alla riservatezza de:

- l'identità della persona segnalante (anche omettendo, rimuovendo o cancellando informazioni da cui tale identità possa evincersi direttamente o indirettamente), nonché
- la persona coinvolta e la persona comunque menzionata nella segnalazione rimessa, omettendo, rimuovendo o cancellando nell'eventuale documentazione di corredo generalità e *job title* di tali persone, le quali - dall'organismo rimettente - saranno identificate nella comunicazione di rimessione della segnalazione (e nella segnalazione stessa) come, rispettivamente, soggetto X, Y e Z, od 1, 2 e 3 od A, B e C, in funzione di far intendere all'organismo ricevente il contenuto della segnalazione, che non potrà essere omesso,

²⁵ Con ciò, regolandosi Acea S.p.a., per il Gruppo, diversamente da quanto prevedono le Linee Guida ANAC sul Whistleblowing, le quali (pag. 27) fanno rientrare nelle suddette violazioni “i reati presupposto per l'applicazione del d.lgs. n. 231/2001 o le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato d.lgs. n. 231/2001, anch'esse non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE come sotto definite. Si precisa che tali violazioni non integrano fattispecie di reato presupposto per l'applicazione del d.lgs. n. 231/2001 e attengono ad aspetti organizzativi dell'ente che li adotta”, rilevando perciò, nell'interpretazione di ANAC, anche la segnalazione di condotte, comportamenti, atti od omissioni, le quali violino o confliggano anche con il Codice Etico.

rimosso o cancellato impedendosi altrimenti, rispettivamente all’Ethic Officer od all’OdV, le attività ex art. 5 del Decreto 24/2023 di gestione della segnalazione rimessa.

La suddetta rimessione e la relativa ricezione sono consentite all’Ethic Officer od all’OdV in quanto, anche mediante e per effetto dell’approvazione della Procedura Acea Whistleblowing nonché della presente Parte Generale del Modello, sono e debbono intendersi autorizzati - ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al d.l.vo 30 giugno 2003, n. 196 - a trattare dati personali della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione.

Fermo quanto previsto per la trasmissione della segnalazione interna ed i canali di segnalazione dal par. 5.1 della Procedura Acea Whistleblowing, al fine di facilitare il flusso di Segnalazioni 231 verso l’OdV, è inoltre istituito un “canale informativo dedicato”, rispondente alla casella di posta elettronica

odv231ombrone@aceaspa.it

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente paragrafo, si rimanda alla Procedura Acea Whistleblowing, consultabile [sul sito internet c.d. “corporate”](#).

9 IL SISTEMA SANZIONATORIO

Ai sensi degli artt. 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 de:

- l'Organismo di Vigilanza e, nel caso di Ombrone,
- *“l'insieme di Persone, strumenti, strutture organizzative”, il quale – secondo “Linee di Indirizzo del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi del Gruppo Acea”²⁶ regolanti il SCIGR (di cui - secondo i superiori paragrafi 3.1 e 4.2 - anche il MOGC è un elemento) – è tenuto a “consentire una conduzione del Gruppo ACEA sana, corretta e coerente con gli obiettivi aziendali definiti dal CdA, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi”, con il coinvolgimento di “tutti gli organi e le risorse a tutti i livelli dell'organizzazione, dal CdA fino al Management e a tutte le Persone di Acea, ciascuna nell'ambito delle proprie responsabilità e aree di competenza”, a prescindere dai livelli di responsabilità e controllo. Difatti, ex art. 4.4 delle suddette “Linee di Indirizzo”, “La responsabilità sul funzionamento dei controlli è attribuita a tutte le Persone che operano in Acea, in relazione alla propria attività e competenza. In tal senso, le Persone di Acea devono tempestivamente intervenire per intraprendere le necessarie azioni correttive volte a rendere operativi i controlli qualora ne sia riscontrato il mal funzionamento, ovvero una non adeguata operatività. Le attività di monitoraggio indipendente del funzionamento del SCIGR sono svolte dalla Funzione Internal Audit di Acea e hanno l'obiettivo della valutazione dell'efficacia dei controlli e dell'individuazione di eventuali azioni di miglioramento da porre in essere”.*

Ombrone SpA, 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'esercizio del potere disciplinare è e resta ad esclusivo appannaggio dei Soggetti indicati al paragrafo 9.3, pur potendo l'OdV segnalare ogni violazione del Modello ai soggetti aziendali competenti.

²⁶ Nella versione approvate dal c.d.a. di Acea S.p.a. con deliberazione n. 5 del 22 gennaio 2020.

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

Specificità di illeciti

Costituisce illecito, ai fini del presente sistema sanzionatorio, 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 ("flussi informativi di cui ai superiori par. 2.1 e 8.6") 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 di tracciabilità delle attività aziendali;
- la violazione degli obblighi previsti nel Codice Etico anche di Gruppo adottato dalla Società;
- ferme restando le condotte costituenti illecito di cui ai superiori (come ai successivi) punti, la violazione degli strumenti regolatori, dei limiti di funzione, delega e/o mansione attribuite, dei sistemi di gestione, dei sistemi di controllo e dei relativi principi anche di cui alle lettere da e.1) ad e.3) del superiore paragrafo 2.2., nonché la violazione dei principi generali del Modello di cui al superiore art. 5.3;
- 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 violazione delle prescrizioni in materia di riservatezza e tutela del segnalante di cui al paragrafo 8.9 del presente Modello.

L'art. 6 comma 2-bis del Decreto stabilisce che i modelli di organizzazione e gestione ex

d.l.gs. n. 231/2001 prevedano, “ai sensi del” Decreto 24/2023, “il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)”, ossia prevedano - non potendo la norma citata riferirsi *tout court* al sistema ex art. 6 co. 2 lett. e) del Decreto 231, ma alla punizione di particolari condotte rilevanti secondo il Decreto 24/2023 – anche “sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1” dell’art. 21 del Decreto 24/2023, per tali intendendosi le (i) ritorsioni²⁷, (ii) condotte, iniziative ed atti di ostacolo, anche a livello di tentativo, di una segnalazione e (iii) violazioni all’obbligo di riservatezza di cui all’art. 12²⁸ del Decreto 24/2023.

Perciò, costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal sistema disciplinare del Modello di Ombrone la violazione di quanto previsto dal Decreto 24/2023 in materia di segnalazioni di condotte illecite.

²⁷ Ex art. 2 co. 1 lett. m) del Decreto 24/2023, per ritorsione si intende “qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”, nonché le condotte, le iniziative e gli atti di cui all’art. 17 co. 4 del Decreto 24/2023, secondo cui: “Di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano riconducibili all'articolo 2, comma 1, lettera m), costituiscono ritorsioni: a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) le note di merito negative o le referenze negative; f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici”.

²⁸ 1. Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

2. L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

3. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

4. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

5. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

6. E' dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui al comma 5, secondo periodo, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni di cui al comma 2 è indispensabile anche ai fini della

a difesa della persona coinvolta.

7. I soggetti del settore pubblico e del settore privato, l'ANAC, nonché le autorità amministrative cui l'ANAC trasmette le segnalazioni esterne di loro competenza, tutelano l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

8. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

9. Ferma la previsione dei commi da 1 a 8, nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti”.

In particolare, sono sanzionabili disciplinarmente:

- 1) salvo che non ricorra una fattispecie di limitazione di responsabilità ex art. 20 del Decreto 23/2024 -, i casi in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ferme restando le sanzioni amministrative ANAC ai sensi dell'art 21 del Decreto 23/2024;
- 2) le ritorsioni²⁹, nonché le condotte, le iniziative e gli atti di ostacolo, anche a livello di tentativo, di una segnalazione e/o le violazioni all'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12³⁰ del Decreto 24/2023;
- 3) le violazioni delle misure di tutela del segnalante, anche con riferimento al suddetto

²⁹ Ex art. 2 co. 1 lett. m) del Decreto 24/2023, per ritorsione si intende "qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto", nonché le condotte, le iniziative e gli atti di cui all'art. 17 co. 4 del Decreto 24/2023, secondo cui: "Di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano riconducibili all'articolo 2, comma 1, lettera m), costituiscono ritorsioni: a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) le note di merito negative o le referenze negative; f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici".

³⁰ "1. Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

2. L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

3. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

4. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

5. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

6. E' dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui al comma 5, secondo periodo, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni di cui al comma 2 è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

7. I soggetti del settore pubblico e del settore privato, l'ANAC, nonché le autorità amministrative cui l'ANAC trasmette le segnalazioni esterne di loro competenza, tutelano l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

8. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

9. Ferma la previsione dei commi da 1 a 8, nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti".

obbligo di riservatezza;

- 4) l'omesso, l'apparento o l'insufficiente svolgimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni.

Resta fermo che nelle ipotesi di condotta contraria al c.d. minimo etico (ossia quando la condotta addebitata sia immediatamente percepibile dal lavoratore come illecito) la predeterminazione dell'illecito e l'affissione del codice disciplinare sono superflue³¹.

Proporzionalità e adeguatezza tra illecito e sanzioni

Ai fini della determinazione/commisurazione delle sanzioni, in rapporto ad ogni singolo illecito disciplinare, si considerano anche 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 nel d.lgs. 231/2001;
- 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.

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

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 gli Amministratori e i Sindaci nonché i terzi in rapporto contrattuale con la Società (es. clienti, fornitori, consulenti, *partner*, appaltatori, ecc.).

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 terzi, l'esercizio del potere sanzionatorio spetta al Responsabile della Funzione competente o al Responsabile dell'Area alla quale il contratto o rapporto

³¹ Cass. civ., Sez. lavoro, Ord., 09/07/2021, n. 19588. Oppure Cass. civ., Sez. lavoro, Ord., 06/05/2024, n. 12098.

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.

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 gli Amministratori e i Sindaci

Nel caso di violazione delle regole del Modello e comunque del sistema normativo interno da parte degli amministratori, a partire dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza di cui all'art. 7 d.lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza – che ne sia stato informato od abbia rilevato la violazione - provvederà immediatamente ad informarne, con relazione scritta, il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale per i provvedimenti di competenza.

Nel caso in cui la violazione riguardi il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza - che ne sia stato informato od abbia rilevato la violazione - provvederà immediatamente ad informarne, con relazione scritta, il Presidente del Collegio Sindacale (il quale dovrà relazionarsi, a riguardo, con gli altri componenti del Collegio Sindacale), il Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione e comunque gli altri amministratori, 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 anche ai sensi dell'art. 2366 c.c. proponendo, in via cautelare, la revoca dei poteri delegati, ovvero l'eventuale sostituzione del responsabile.

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

Con riferimento a violazioni imputabili ai Sindaci, l'Organismo di Vigilanza - che ne sia stato informato od abbia rilevato la violazione - provvederà immediatamente a informarne, con relazione scritta, il Consiglio di Amministrazione ed il Presidente del Collegio Sindacale, ciascuno dei quali, con l'astensione del soggetto coinvolto, potrà convocare l'Assemblea anche ai sensi - rispettivamente - dell'art. 2366 e dell'art. 2406 c.c. ,per i provvedimenti di competenza.

Nel caso in cui la violazione riguardi il Presidente del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza - che ne sia stato informato od abbia rilevato la violazione - provvederà immediatamente ad informarne, con relazione scritta, il Presidente del Consiglio di Amministrazione (il quale dovrà relazionarsi, a riguardo, con gli altri componenti del Consiglio di Amministrazione), il Vicepresidente del Collegio Sindacale e comunque gli altri membri del Collegio Sindacale, per i provvedimenti di competenza, fra cui - con l'astensione

del soggetto coinvolto - la convocazione dell'Assemblea anche ai sensi - rispettivamente - dell'art. 2366 e dell'art. 2406 c.c.

9.2 Le sanzioni per i terzi in rapporto contrattuale con la Società

Qualora si verificano fatti che possono integrare violazione del Modello o comunque 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 (o per i fatti di cui il contraente della Società deve rispondere anche secondo i principi di cui all'art. 1228 e/o 2049 c.c.) 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.

9.3 Procedimento sanzionatorio

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

- a) *Preistruttoria*, fase che viene attivata dall'Organismo di Vigilanza, 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;
- b) *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:
 - b.1) il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, per il tramite dei rispettivi Presidenti (se non siano essi i soggetti nei cui confronti il procedimento è svolto) o del/dei rispettivo/i Vicepresidente/i (se sia uno di essi od entrambi i soggetti nei cui confronti il procedimento è svolto), 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;
 - b.2) 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 competenti di cui ai superiori punti b.1) o b.2) 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'art. 7 L. 300/70.

c) *Decisione*, fase in cui viene stabilito l'esito del procedimento e il provvedimento

disciplinare e/o la misura di tutela da comminare;

d) *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:

- (i) delle norme del codice civile in materia societaria, di lavoro e contrattualistica;
- (ii) della normativa giuslavoristica in materia di sanzioni disciplinari di cui all'art. 7, L. n. 300/70;
- (iii) dei principi generali cui si ispira il sistema sanzionatorio, di cui al presente capitolo;
- (iv) dei vigenti poteri di rappresentanza e di firma sociale e delle funzioni attribuite alle cariche ed alle Persone e strutture aziendali;
- (v) 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.