



AMAG S.P.A.

MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

--

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

AI SENSI DELLA L. 190/2012

Rev.	Oggetto	Approvazione	Data
1	Revisione Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 di Amag SpA	Consiglio di Amministrazione	14/07/2017
2	Revisione Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 di Amag SpA Revisione Piano di Prevenzione della Corruzione ex L. 190/2012	Consiglio di Amministrazione	08/04/2022
3	Revisione Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 di Amag SpA "Whistleblowing e gestione delle segnalazioni"	Consiglio di Amministrazione	18/12/2023
4	Revisione Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 di Amag SpA "Reati contro la P.A."	Consiglio di Amministrazione	16/01/2025
5	Revisione Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 di Amag SpA "Direttiva NIS"	Consiglio di Amministrazione	27/01/2026

INDICE

PARTE GENERALE	7
1. Obiettivi del documento	7
2. Rapporti tra Modello e Piano di Prevenzione della Corruzione.....	8
3. Struttura del documento.....	10
4. Processo di adozione del Modello e del PTPC	10
5. Strumenti di governance operativa.....	11
6. Reati presupposto	12
7. Destinatari, Comunicazione e formazione	19
8. Modifiche e aggiornamento del Modello e del PTPC	20
9. Modello e Società del Gruppo	21
10. L'Organismo di Vigilanza (ODV)	21
10.1. Nomina e revoca.....	21
10.2. Composizione	23
10.3. Organismo di vigilanza e società del Gruppo	23
10.4. Attività di vigilanza e controllo	24
10.5. Reporting dell'Organismo di Vigilanza	25
10.6. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	26
10.7. Budget	27
11. Il Responsabile anticorruzione e trasparenza (RPCT).....	28
12. Whistleblowing e gestione delle segnalazioni	29
12.1. Il sistema delle segnalazioni ai sensi del D.lgs. 231/2001 e del D.lgs. 24/2023: rinvio alla Procedura per la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e violazioni delle disposizioni normative nazionali (Whistleblowing)	29
12.2. Il sistema delle segnalazioni ai sensi del PTPCT: rinvio alla Procedura per la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e violazioni delle disposizioni normative nazionali (Whistleblowing).....	31
13. Il Sistema sanzionatorio	33
13.1. Principi generali	33
13.2. Criteri generali di applicazione delle sanzioni.....	34
13.3. Sistema sanzionatorio e rapporti di lavoro	35
13.4. Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti.....	37
13.5. Sanzioni nei confronti dei dirigenti.....	39
13.6. Sanzioni nei confronti dell'RPCT	40
13.7. Misure nei confronti degli amministratori e dei sindaci.....	41
13.8. Misure nei confronti dei Soggetti Esterni.....	42
14. Prestazione di servizi infragruppo.....	42

PARTE SPECIALE.....	43
15. Decalogo dei principi generali di attuazione del Modello	43
16. Rapporti con la P.A. ai sensi degli artt. 24 e 25 del d.lgs. 231/2001 e della legge 190/2012.....	44
16.1. Finalità.....	44
16.2. Fattispecie di reato rilevanti.....	44
16.3. Le attività sensibili sensi degli artt. 24 e 25 del D.lgs.231/2001	47
16.4. Misure di prevenzione e controllo ai sensi degli artt. 24 e 25 del D.lgs.231/2001.....	48
16.4.1. Consulenze esterne e intermediazioni.....	48
16.4.2. Soci pubblici	49
16.4.3. Autorizzazioni della P.A.	49
16.4.4. Promozione, liberalità e sponsorizzazioni.....	49
16.4.5. Appalti e affidamenti.....	50
16.4.6. Finanziamenti e contributi pubblici	52
16.4.7. Rapporti con pubblici ufficiali durante ispezioni o controlli.....	53
16.4.8. Gestione del contenzioso.....	54
16.4.9. Selezione e gestione del personale	55
16.5. Le attività a rischio ai sensi del PTPCT e le ulteriori misure di prevenzione	56
17. Reati societari e corruzione tra privati ai sensi dell'art. 25 ter del d.lgs.231/2001	60
17.1. Fattispecie di reato rilevanti.....	60
17.2. Le attività sensibili.....	62
17.3. Misure di prevenzione e controllo	63
17.3.1. Conflitti di interesse	63
17.3.2. Gestione risorse finanziarie	63
17.3.3. Scritture contabili e comunicazioni sociali.....	64
17.3.4. Note spese e spese di rappresentanza.....	66
17.3.4. Rapporti con i soci.....	67
17.3.5. Rapporti con le Autorità di Pubblica Vigilanza	67
17.3.6. Omaggi e ospitalità	68
17.3.7. Prevenzione della corruzione tra privati	68
17.3.8. Operazioni straordinarie sul capitale sociale	70
17.3.9. Richieste di finanziamenti a soggetti terzi	70
17.3.10. Operazioni infragruppo	71
17.3.11. Operazioni di sviluppo e cessione di asset aziendali o di società del gruppo.....	71
18. Reati informatici ai sensi dell'art. 24 bis del d.lgs. 231/2001.....	72
18.1. Fattispecie di reato rilevanti.....	72
18.2. Le attività sensibili	74

18.3. Misure di prevenzione e controllo	74
18.4. Compliance integrata: d.lgs. 231/2001 e direttiva NIS2	76
19. Delitti di criminalità organizzata ai sensi dell'art. 24 ter del d.lgs. 231/2001	76
19.1. Fattispecie di reato rilevanti.....	76
19.2. Le attività sensibili.....	77
19.3. Misure di prevenzione e controllo	77
19.3.1. Qualifica e selezione dei fornitori	77
19.3.2. Acquisizioni o dismissioni.....	78
19.3.3. Patrimonio immobiliare	78
19.3.4. Gestione dei rifiuti	79
19.3.5. Acquisto materie prime	79
20. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio ai sensi dell'art. 25 octies del d.lgs. 231/2001.....	80
20.1. Fattispecie di reato rilevanti.....	80
20.2. Le attività sensibili.....	81
20.3. Misure di prevenzione e controllo.....	82
21. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro ai sensi dell'art. 25 septies del d.lgs. 231/2001.....	83
21.1. Fattispecie di reato rilevanti.....	83
21.2. Le attività sensibili.....	85
21.3. Misure di prevenzione e controllo	85
21.3.1. L'organigramma della sicurezza	85
21.3.2. Budget per la sicurezza	87
21.3.3. Valutazione dei rischi	87
21.3.4. Attrezzature e impianti	89
21.3.5. Emergenze e primo soccorso	91
21.3.6. Gestione degli appalti	92
21.3.7. Dispositivi di protezione individuale (DPI)	93
21.3.8. Informazione e formazione dei lavoratori	94
21.3.9. Sorveglianza sanitaria	94
21.3.10. Acquisizione di documentazione e certificazioni obbligatorie di legge.....	95
21.4. Vigilanza e controlli.....	96
22. Reati ambientali ai sensi dell'art. 25 undecies del d.lgs. 231/2001	97
22.1. Fattispecie di reato rilevanti.....	97
22.2. Le attività sensibili.....	101
22.3. Misure di prevenzione e controllo	101
22.3.1. Politica ambientale del Gruppo	101

22.3. 2. Identificazione delle attività a rischio e della normativa di riferimento	102
22.3.3. Sistema aziendale per il rispetto della Politica Ambientale e degli obblighi normativi	102
22.4. Vigilanza e controllo	103
23. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore ai sensi dell'art. 25 novies del d.lgs. 231/2001.....	104
23.1. Fattispecie di reato rilevanti.....	104
23.2. Le attività sensibili.....	108
23.3. Misure di prevenzione e controllo	108
24. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria ai sensi dell'art. 25 decies del d.lgs. 231/2001	111
24.1. Fattispecie di reato rilevanti.....	111
24.2. Le attività sensibili.....	111
24.3. Misure di prevenzione e controllo	111
25. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare ai sensi dell'art. 25 duodecies del d.lgs. 231/2001.....	112
25.1. Fattispecie di reato rilevanti.....	112
25.2. Le attività sensibili.....	112
25.3. Misure di prevenzione e controllo	113
26. Reati tributari ai sensi dell'art. 25-quinquiesdecies del d.lgs. 231/2001	113
26.1. Fattispecie di reato rilevanti.....	113
26.2. Le attività sensibili.....	116
26.3. Misure di prevenzione e controllo	117
26.3.1. Consulenze diverse dagli acquisti e dei contenziosi fiscali.....	117
26.3.2. Verifiche, accertamenti e contenziosi fiscali	117
26.3.3. Sistemi informatici	118
26.3.4. Operazioni straordinarie e dismissioni di asset	118
26.3.5. Dichiarazioni fiscali e liquidazione delle imposte	119
26.3.6. Tesoreria e pagamento imposte.....	120
26.3.7. Fatturazione passiva.....	121
26.3.8. Fatturazione attiva	122
26.3.9. tenuta e conservazione dei documenti fiscali.....	123

PARTE GENERALE

1. Obiettivi del documento

Il presente documento costituisce attuazione del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 *"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"* (il Decreto) e della Legge 190/2012 *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"* (Legge 190/2012) e delle Linee Guida ANAC per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici.

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa degli enti per alcune tipologie di reato, qualora questi siano stati commessi da:

- soggetti in posizione apicale (ovvero, aventi funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione dell'ente);
- soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi.

Il Decreto individua, come esimente dalla responsabilità amministrativa dell'ente, la capacità della Società di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto medesimo. Qualora venga perpetrato un reato contemplato dal D.Lgs. 231/01 e la Società non possa dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito il Modello), si espone al rischio di essere destinataria di sanzioni di natura pecuniaria e interdittiva.

Con l'adozione del presente documento la Società intende conformarsi ai principi ispiratori del Decreto e della Legge 190/2012 e darne piena attuazione, nonché rendere più efficace il sistema dei controlli e di corporate governance, in particolare rispetto all'obiettivo di prevenire la commissione dei reati per i quali sussiste una responsabilità ai sensi e agli effetti di legge.

Il Modello si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo, volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte idonee a integrare i reati contemplati dal Decreto, nonché, in relazione al tipo di attività svolta, misure idonee a migliorare l'efficienza nello svolgimento delle attività nel costante rispetto della legge e delle regole, individuando ed eliminando tempestivamente situazioni di rischio.

Il documento costituisce regolamento interno della società la Società, vincolante per la medesima e per tutti i soggetti destinatari, come definiti nei paragrafi che seguono.

Il presente documento costituisce elemento essenziale del modello di *corporate governance* di Amag S.p.A. e contribuisce, pertanto, al conseguimento dei seguenti obiettivi aziendali:

- la diffusione e affermazione di una cultura di impresa improntata alla legalità, con l'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- la diffusione di una cultura del controllo, che deve presiedere al raggiungimento degli obiettivi che, nel tempo, la Società si pone;

- la previsione di un'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'impresa, con particolare riguardo alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza, ai controlli, preventivi e successivi, nonché all'informazione interna ed esterna;
- una adeguata informazione dei dipendenti e di coloro che agiscono su mandato o per conto della Società in merito alle attività che comportano il rischio di realizzazione di reati e alle conseguenze sanzionatorie che possono derivare a essi o alla Società per effetto della violazione di norme di legge o di disposizioni interne della Società.

Il Modello si integra ed è attuato da strumenti attraverso cui la Società definisce i propri obiettivi, prende le decisioni, gestisce le attività di business, monitora i risultati e mitiga i rischi aziendali.

Devono considerarsi elementi strutturali del presente documento:

- il decalogo dei principi generali di attuazione del Modello;
- sistema di controllo interno;
- gli strumenti di governance operativa, che comprendono il sistema di organizzazione, il sistema dei poteri e il sistema procedurale operativo che governa le attività e i processi a rischio di cui alla parte speciale del presente modello;
- il **Codice Etico** che declina i principi di comportamento che devono guidare tutti i dipendenti nello svolgimento delle rispettive mansioni;
- il **Piano di Prevenzione della Corruzione e il Piano per la Trasparenza e l'Integrità (PTPCT)**: riporta un quadro sistematico delle azioni e misure generali finalizzati alla prevenzione della corruzione, che integrano le misure di prevenzione e controllo dei reati contro la pubblica amministrazione stabiliti dal decreto;
- le attività di sensibilizzazione e formazione di tutti i destinatari del Modello;
- la nomina di un **Organismo di Vigilanza (ODV)** a cui è attribuito il compito specifico di vigilare sul corretto funzionamento del presente Modello;
- la nomina di **Responsabile di Prevenzione della Corruzione e di un Responsabile per la Trasparenza e l'Integrità (RPCT)**;
- i meccanismi di **segnalazione delle violazioni al Modello**, in linea con quanto previsto dal d.lgs. 24/2023;
- un sistema di verifica dei comportamenti umani e del funzionamento del Modello;
- un sistema disciplinare finalizzato a sanzionare le violazioni del Modello.

2. Rapporti tra Modello e Piano di Prevenzione della Corruzione

La legge 190/2012 ha quale obiettivo di adottare strumenti volti a prevenire e a reprimere con mezzi adeguati il fenomeno dilagante della corruzione e dell'illegalità nelle amministrazioni pubbliche. La legge ha dato vita ad una serie di modelli e misure analoghi a quelli già previsti per gli enti di natura privatistica, mirati alla prevenzione di comportamenti di malcostume politico-amministrativo, non sempre necessariamente concretantesi in fattispecie di reato. La legge, in particolare, impone l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di redigere e adottare un Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC), che rappresenta lo strumento decentrato di articolazione del sistema elaborato da ANAC, a livello nazionale, con il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA).

Il Gruppo Amag, alla luce della sua natura, ha inteso valorizzare la correlazione tra i due impianti legislativi, in una prospettiva di maggiore efficacia ed efficienza del sistema nel suo complesso. Tale impostazione aderisce alle indicazioni provenienti dalle disposizioni interpretative e di attuazione della Legge 190/2021. Il Piano Nazionale Anticorruzione è atto di indirizzo - ai fini dell'adozione dei piani triennali di prevenzione della

corruzione - non solo per le Amministrazioni di cui all'art. 1, c. 2, d.lgs. n. 165 del 2001, ma anche - ai fini dell'adozione di misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001- per gli altri soggetti di cui all'art. 2- bis, c. 2, del d.lgs. n. 33 del 2013.

Indicazioni fondamentali in favore dell'integrazione dei due strumenti di prevenzione provengono da ANAC (determinazioni ANAC, 17 giugno 2015, n. 8, e 8 novembre 2017, n. 1134) che ha delineato una linea di confine e interconnessione tra Modello ai sensi del Decreto e il "sistema gemello" di prevenzione della corruzione previsto dalla l. 190/2012. Il contenuto della norma recepisce l'esito interpretativo della determinazione ANAC n. 8 del 2015, con la quale si precisava che le società controllate dalle amministrazioni pubbliche dovessero rafforzare i presidi anticorruzione già adottati ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001. Tale punto di vista è stato ribadito e ampliato nella determinazione n. 1134/2017, nella quale si ritengono obbligatorie le sole misure integrative del "modello 231". Il Consiglio di Stato (Cons. St., 29 maggio 2017, n. 1257, § 9.1) ha precisato che l'attuazione della legge 190/2012 «*sottintende l'adempimento dell'obbligo base definito dal d.lgs. 231/2001, tant'è vero che si tratta di misure "integrative" che, altrimenti, risulterebbero prive della base organizzativa fondamentale*».

Le indicazioni richiamate suggeriscono che le misure preventive anticorruzione si inseriscano nel modello adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, come base organizzativa fondamentale su cui innestare le misure integrative di cui alla l. n. 190 del 2012.

La logica a cui il Gruppo Amag ha aderito è dunque quella del coordinamento delle misure e di semplificazione degli adempimenti anticorruzione da parte delle società partecipate e degli enti in controllo pubblico e/o economici, già dotati del Modello di compliance ex art. 6 del d.lgs. 231/2001, implementando un sistema integrato di prevenzione.

L'integrazione dei due strumenti tiene conto della necessità di un momento di raccordo e collegamento, tenuto conto di talune diversità del campo di applicazione dei due sistemi. Nel Modello di cui al d.lgs. 231/01 assume ruolo centrale l'interesse o il vantaggio dell'ente (accompagnato dall'elemento subiettivo dell'essere il reato commesso espressione della politica aziendale o quanto meno frutto di una colpa di organizzazione). Nel sistema della Legge 190/2012, invece, la prevenzione dei reati commessi ai danni del soggetto collettivo copre anche i casi in cui il vantaggio è riscontrabile a favore di chi ha commesso l'illecito. Significativo anche il fatto che nel d.lgs. 231/2001 si faccia riferimento a sole fattispecie tipiche quali reati presupposto per il sorgere della responsabilità, mentre la l. n. 190 del 2012, abbracciando uno spettro più ampio del termine corruzione, ricomprenda tutti i reati di cui al Titolo II del Libro II c.p., oltre ad ogni ipotesi di "cattiva amministrazione", relativa a condotte di deviazione significativa dei comportamenti e delle decisioni pubbliche dalla cura imparziale dell'interesse pubblico.

Anche sotto il profilo degli strumenti di prevenzione e dei ruoli di controllo, i due sistemi normativi si caratterizzano per importanti elementi di differenziazione, che il presente documento tiene in dovuta considerazione. In particolare, l'applicazione delle sanzioni previste nel sistema 231 avviene nell'ambito delle garanzie proprie del sistema processual-penalistico, mentre nel sistema della legge n. 190/2012 la mancata adozione del Piano per la prevenzione della corruzione configura, a carico del RPCT, una responsabilità diretta dirigenziale, autonoma. Gli inadempimenti o le inosservanze relative alle misure del personale dipendente configurano una responsabilità disciplinare secondo quanto stabilito dalla legge n. 190/2012 e dal Codice Etico della Società Capogruppo.

La finalità di questo documento è quindi duplice: evitare la duplicazione di istituti simili, nell'ambito di una stessa struttura, generando l'effetto di moltiplicare procedimenti e responsabilità, spesso in capo allo stesso soggetto, riverberandosi negativamente sul piano di una efficace gestione dei sistemi di governance pubblica, che proprio attraverso tali istituti si vorrebbe viceversa incrementare; rendere ben identificabili la diversità

delle due forme di regolazione e gestione del rischio in sezioni distinte, quando è necessario, soprattutto per mantenere distinti ruoli e responsabilità relativi agli adempimenti dei due piani organizzativi.

La Parte Speciale dedicata ai Rapporti con la Pubblica Amministrazione è dunque volta a dare attuazione, sotto il profilo sostanziale, non solo alla prevenzione dei reati di cui al D.lgs. 231/01, ma anche al presidio delle aree di "cattiva amministrazione" che non comportano necessariamente la commissione di reati, nonché a quelle attività a rischio che sono contro l'interesse dell'ente e non a suo vantaggio.

La Parte Generale del presente documento presenta sezioni dedicate o riferimenti dedicati, laddove gli ambiti di applicazione non siano perfettamente sovrapponibili, mentre trovano applicazione anche ai fini del Piano gli ambiti del Modello che possono ritenersi almeno in parte comuni (ad esempio, il sistema sanzionatorio).

In relazione al contesto normativo, Amag S.p.A. (la Società), ha provveduto a:

- adottare ed attuare un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/01 (MOG);
- istituire un Organismo di Vigilanza (anche ODV) ex D.lgs. 231/01, deputato a vigilare sull'osservanza, funzionamento ed aggiornamento del modello implementato;
- adottare un proprio Piano di Prevenzione della Corruzione e un Piano per la Trasparenza e l'Integrità (PTPCT);
- nominare un responsabile interno per l'attuazione del PTPC che è anche Responsabile per la Trasparenza e l'Integrità (RPTC).

3. Struttura del documento

Il Modello di Amag S.p.A. è così strutturato:

- **Parte Generale**, che descrive le caratteristiche e le componenti essenziali del Modello, i suoi destinatari, la disciplina delle funzioni e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e del Responsabile anticorruzione, il sistema dei flussi informativi, il sistema delle segnalazioni, il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni, gli obblighi di comunicazione e di formazione del personale;
- **Parte Speciale**, che per ciascuna categoria di reato rilevante ai sensi del Decreto descrive:
 - le attività aziendali sensibili (nell'ambito delle quali è potenzialmente possibile la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto,
 - le misure di prevenzione e controllo,
 - nella Parte Generale dedicata ai "Rapporti con la Pubblica Amministrazione" sono inserire le aree di rischio e i presidi del Piano di Prevenzione della Corruzione.

4. Processo di adozione del Modello e del PTPC

La prima versione del presente Modello è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società con deliberazione del 14 luglio 2017; il Piano di Prevenzione della corruzione è stato approvato da ultimo in data 31 marzo 2021 con determinazione n. 50 del Consiglio di Amministrazione.

I suddetti documenti sono costantemente aggiornati, come risulta dalla tabella delle revisioni all'inizio del presente Modello.

I risultati di tutto il processo preliminare all'aggiornamento del presente Modello sono formalizzati in documentazione agli atti della Società, che qui si intende integralmente richiamata. Il Modello, in particolare, si fonda su un processo preliminare di *risk assessment*, che ha consentito alla Società di individuare con riferimento alle sue attività e tenuto conto della sua organizzazione:

- i reati rilevanti per la Società;
- le attività nell'ambito delle quali è possibile che sia commesso uno dei reati indicati dal Decreto;
- i processi operativi coinvolti;
- i sistemi di controllo implementati e i profili potenziali di rischio in relazione a ciascuna attività sensibile;
- i rischi e i presidi attuati ai sensi della Legge 190/2012.

In particolar modo, sono stati analizzati: la storia della Società, il contesto societario, il settore di appartenenza, l'assetto organizzativo aziendale, il sistema di corporate governance esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, la realtà operativa, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

La Società ha quindi proceduto:

- all'identificazione dei processi e attività aziendali in cui è possibile che siano commessi reati presupposto indicati nel Decreto e i rapporti a rischio ai sensi della Legge 190/2012;
- all'autovalutazione dei rischi (c.d. *risk assessment*) di commissione di reati e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;
- all'analisi del proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione interna delle responsabilità.

5. Strumenti di governance operativa

La Società ha adottato strumenti generali e specifici volti a organizzare e gestire i processi interessati dalle misure di prevenzione e controllo previste dalla Parte Speciale del presente Modello.

L'intero sistema è progettato in modo da assicurare consistenza e allineamento fra tutte le sue componenti.

I documenti di Governance Operativa, una volta approvati ed emessi, sono diffusi e pubblicati mediante gli strumenti informatici aziendali disponibili (mail, intranet, etc.).

Il sistema di Governance Operativa è articolato nelle seguenti componenti:

- **Sistema Organizzativo:** è la macrostruttura organizzativa della Società nella sua articolazione principale, nella quale sono descritti, oltre agli obiettivi di business e alle politiche aziendali, i principali obiettivi delle varie Direzioni e i punti d'integrazione tra le stesse. Per ciascuna Direzione/Funzione in cui è articolata la Società, sono definiti con maggior dettaglio la sua organizzazione, l'eventuale riporto funzionale a strutture di Gruppo, le responsabilità, le principali attività e gli obiettivi operativi a breve e lungo termine. Sono inoltre definite le regole di segregazione e i punti di relazione ed integrazione rispetto alle altre Direzioni aziendali. I Responsabili sono nominati attraverso un Ordine di Servizio e riportati nell'organigramma della Direzione/Funzione. I principali ruoli operativi sono formalizzati (job description) attraverso la definizione del contesto organizzativo, il riporto gerarchico ed eventualmente funzionale della posizione, le principali responsabilità con riferimento ai processi aziendali, le deleghe interne e i poteri esterni attribuiti per

operare, eventuali aree di corresponsabilità con le altre posizioni aziendali. Sono anche identificati gli obiettivi specifici, gli indicatori di business e i principali indicatori di performance e dettagliate le principali competenze richieste per coprire il ruolo specifico;

- **Sistema dei Poteri:** la Società, coerentemente con la sua struttura organizzativa, può conferire poteri a soggetti, dotati di specifiche competenze, affinché agiscano in suo nome e per suo conto, anche attraverso l'attribuzione di deleghe di funzioni;
- **Sistema delle Procedure:** la Società si può adottare di sistemi di gestione certificati (ad es., sistemi ISO), codificando in procedure scritte i processi aziendali sensibili.

In generale, i principi che guidano in particolare la definizione dell'organizzazione sono i seguenti:

- segregazione delle funzioni;
- formalizzazione dei poteri e delle responsabilità;
- coerenza dei poteri assegnati;
- coerenza tra poteri interni e responsabilità rese pubbliche nei confronti di terzi (ad es., ruoli di rappresentanza e amministrazione della Società, procure e deleghe di funzioni) ai terzi.

La Società definisce inoltre la propria organizzazione in un'articolazione di funzioni che assicura le competenze tecniche e i poteri necessari per la gestione ed il controllo delle attività a rischio ai sensi delle Parti Speciali del presente Modello.

La struttura organizzativa della Società è rappresentata in uno o più documenti denominati "Organigrammi", nei quali sono definiti i ruoli e le linee di riporto funzionale e gerarchico.

Tutti i soggetti responsabili della gestione azienda sono individuati ed informati in merito alla sfera di poteri e di doveri derivanti dal loro ruolo, dalle linee di riporto funzionale e gerarchico e dal sistema di deleghe e procure adottato dalla Società.

6. Reati presupposto

Il Decreto disciplina la responsabilità amministrativa dell'ente a seguito della commissione da parte di un soggetto apicale o sottoposto di una o più fattispecie previste dagli artt. 24 ss. (c.d. reati-presupposto) e che di seguito si riportano.

Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/01)

- Peculato (artt. 314 e 316 c.p., quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea);
- Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316bis c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316ter c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640ter c.p.);
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 l. 898 del 1986);
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353bis c.p.).

Reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24bis D.Lgs. 231/2001)

- Falsità in un documento pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491bis c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615ter c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615quater c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615quinqies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617quater c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617quinqies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635quinqies);
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640quinqies c.p.).

Reati di criminalità organizzata (art. 24ter D.Lgs. 231/2001)

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416bis c.p.);
- Scambio elettorale politico e mafioso (art. 416ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 9.10.1990, n. 309);
- Produzione, traffico e detenzione illeciti di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 73, D.P.R. 9.10.1990, n. 309);
- Reati in materia di armi (art. 407 co. 2 lett. a) n. 5 c.p.p.).

Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 25 D.Lgs. 231/01)

- Peculato (art. 314 c.p.)
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319ter c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319quater c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);

- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte Penale Internazionale o degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322bis c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346bis c.p.).

Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25bis D.Lgs. 231/01)

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede. (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati. (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo. (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati. (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli o disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Reati contro l'industria e il commercio (art. 25 bis. 1 D.Lgs. 231/01)

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

Reati societari (art. 25ter D.Lgs. 231/01)

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Falso in prospetto (art. 2623 c.c.);
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.);

- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629bis c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.);
- Delitto di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (direttiva UE 2019/2021.)
- False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. 19/2023)

Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali (art. 25quater D.Lgs. 231/01)

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25quater-1 D.Lgs. 231/01 e art. 583bis c.p.)

Reati contro la personalità individuale (art. 25quinqies D.Lgs. 231/01)

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

Reati di abuso di mercato (art. 25sexies D.Lgs. 231/01)

- Abuso di informazioni privilegiate (D.Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 184);
- Manipolazione del mercato (D.Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 185).

Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10)

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43);

- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Reati di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25septies D.Lgs. 231/01)

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni colpose (art. 590 c.p.).

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o utilità di provenienza illecita (art. 25octies D.Lgs. 231/01)

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

Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25octies.1 D.Lgs. 231/01)

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493ter c.p.);
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493quater c.p.);
- Frode informatica (art. 640ter c.p.).
- Trasferimento fraudolento di valori (art. 512bis c.p.).

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25novies D.Lgs. 231/01)

- Art. 171, L. 22.4.1941, n. 633 (protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio);
- Art. 171 bis, L. 22.4.1941, n. 633 (protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio);
- Art. 171 ter, L. 22.4.1941, n. 633 (protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio);
- Art. 171 septies, L. 22.4.1941, n. 633 (protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio);
- Art. 171 octies, L. 22.4.1941, n. 633 (protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio);
- Art. 174 quinquies, L. 22.4.1941, n. 633 (protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio).

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25decies D.Lgs. 231/01 e art. 377bis c.p.).

Reati ambientali (art. 25undecies D.Lgs. 231/01)

- Inquinamento ambientale (art. 452bis c.p.);
- Morte o lesioni come conseguenza del delitto di inquinamento ambientale (art. 452ter c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452quater c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452quinquies c.p.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452octies c.p.);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti e traffico di rifiuti (art. 452quaterdecies c.p.);
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733bis c.p.);
- Scarico idrico di sostanze pericolose in violazione delle prescrizioni contenute nell'autorizzazione (art. 137co. 3 D. Lgs. 3.4.2006, n. 152) e dei limiti tabellari per talune sostanze (art. 137 co. 5 D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Scarico di sostanze vietate in acque marine da parte di navi od aeromobili (art. 137 co. 13, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Scarico idrico di talune sostanze pericolose in assenza di autorizzazione o con autorizzazione sospesa o revocata (art. 137 co. 2 D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Scarico idrico in violazione dei limiti tabellari per talune sostanze particolarmente pericolose (art. 137 co. 5 secondo periodo D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Scarico sul suolo, nel sottosuolo o in acque sotterranee (art. 137, co. 11, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Gestione abusiva di rifiuti non pericolosi (art. 256, co. 1 lett. a, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152) e deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi (art. 256, co. 6, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Gestione abusiva di rifiuti pericolosi (art. 256, co. 1 lett. b, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152); realizzazione e gestione di discarica abusiva di rifiuti non pericolosi (art. 256, co. 3, primo periodo, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152); miscelazione di rifiuti (art. 256, co. 5, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Realizzazione e gestione di discarica abusiva di rifiuti pericolosi (art. 256, co. 3, secondo periodo, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Omessa bonifica di sito contaminato da rifiuti non pericolosi (art. 257, co. 1, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152) e pericolosi (art. 257, co. 2, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Predisposizione o uso di un falso certificato di analisi dei rifiuti (art. 258, co. 4 secondo periodo, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Spedizione illecita di rifiuti (art. 259. co. 1, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Violazione delle prescrizioni in materia di SISTRI (art. 260-bis, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Inquinamento atmosferico (comma 5 dell'art. 279, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Importazione, esportazione, trasporto o altro impiego non autorizzato di esemplari in via di estinzione (art.1, comma 1 e 2, art. 2, commi 1 e 2 Lg. 7.2.1992 n. 150);
- Illecita detenzione di esemplari in via di estinzione o in cattività (art. 6, comma 4, Lg. 7.2.1992 n. 150);
- Falsificazione o alterazione di certificazioni e licenze ed uso di certificazioni e licenze falsi o alterati per l'importazione di animali (art. 3- bis, Lg. 7.2.1992 n. 150);
- Impiego di sostanze nocive (Art. 3, comma 6 della Lg. 549/1993);
- Inquinamento colposo (art. 9, comma 1, D. Lgs. 202/2007);
- Inquinamento doloso (art. 8, comma 1, D. Lgs. 202/2007); danni permanenti da inquinamento colposo (art. 9, comma 2, D. Lgs. 202/2007);

- Danni permanenti da inquinamento doloso (art. 8, comma 2, D. Lgs. 202/2007).

Reati legati all'immigrazione irregolare (art. 25duodecies D.Lgs. 231/01)

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 co. 3, 3bis, 3ter, 5 D.Lgs. 286/98);
- Impiego di lavoratori irregolari (art. 22 co. 12, 12bis D.Lgs. 286/98).

Razzismo e xenofobia (art. 25terdecies D.Lgs. 231/01 e art. 3 co. 3bis l. 654/75, abrogato dal D.Lgs. 21/18 e confluito nell'art. 604bis c.p.).

Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25quaterdecies D.Lgs. 231/01 in relazioni agli artt. 1 e 4 l. 401/89).

Reati tributari (art. 25quinqüesdecies D.Lgs. 231/01)

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. 74/00);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. 74/00);
- Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. 74 del 2000);
- Omessa dichiarazione (Art. 5 D.Lgs. 74 del 2000),
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. 74/00);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. 74/00)
- Indebita compensazione (art. 10 quater D.Lgs. 74 del 2000);
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. 74/00).

Contrabbando (art. 25sexiesdecies D.Lgs. 231/01)

- Violazione delle disposizioni legislative in materia doganale (Decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43).

Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25septiesdecies D.Lgs. 231/01)

- Violazione delle disposizioni legislative in materia doganale (Decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43)
- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493ter c.p.);
- Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.);
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.);
- Ricettazione di beni culturali (art. 518 quater c.p.);
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518 octies c.p.);
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518 novies c.p.);
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518 decies c.p.);
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518 undecies c.p.);
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518 duodecies c.p.);

- Contraffazione di opere d'arte (art. 518 quaterdecies c.p.).

Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggisti (art. 25duodevicies D.Lgs. 231/01)

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

Nella Parte Speciale verranno presi in considerazione solo i reati ritenuti applicabili a seguito del *risk assessment*.

7. Destinatari. Comunicazione e formazione

Le regole contenute nel presente Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società e ai dipendenti della Società.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

Il Modello si applica altresì a coloro i quali, pur non appartenendo al personale della Società, operano su mandato o per conto della medesima, sempre che rientrino nelle tipologie di rapporti ai quali è opportuno, al fine di prevenire i reati rilevanti ai sensi del Decreto, estendere le previsioni del Modello, in forza di apposite clausole contrattuali e limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili a cui essi eventualmente partecipano, possono essere destinatari di specifici obblighi strumentali ad un'adeguata esecuzione delle attività di controllo interno previste nelle Parti Speciali, i soggetti esterni (in seguito i "Soggetti Esterni") sotto indicati:

- i collaboratori, i consulenti e, in generale, i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo nella misura in cui operino nell'ambito delle aree di attività sensibili in nome, per conto o nell'interesse della Società;
- i fornitori e i partner (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint - venture) che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della Società.

Tra i Soggetti Esterni così definiti debbono ricomprendersi anche coloro che, sebbene abbiano un rapporto contrattuale con altra società del Gruppo, nella sostanza operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività sensibili per conto o nell'interesse della Società.

La Società si impegna a garantire, attraverso modalità idonee, la diffusione e la conoscenza effettiva del Modello e dei suoi aggiornamenti a tutti i destinatari.

La Società si impegna ad attuare specifici programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Modello e del Codice Etico da parte di tutti i membri degli organi sociali e dei dipendenti della Società.

L'attività di formazione è obbligatoria ed è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, del grado di

coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili indicate nel Modello, dell'esercizio di eventuali funzioni di rappresentanza della Società.

Per gli operai o i dipendenti con un basso livello di coinvolgimento nei processi a rischio la formazione può avvenire nell'ambito di altre iniziative di formazione e può essere limitata ai principi generali del Decreto e a quelle specifiche procedure che interessano l'attività a rischio nel quale è impiegato il dipendente.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici.

La formazione del personale della Società è gestita dalla Direzione Risorse Umane, in accordo con l'Organismo di Vigilanza.

8. Modifiche e aggiornamento del Modello e del PTPC

Il Consiglio di Amministrazione ha competenza esclusiva per l'adozione e le modifiche del Modello e per l'adozione e le modifiche del Piano di Prevenzione della Corruzione.

Il Consiglio di Amministrazione provvede a modificare tempestivamente il Modello qualora siano individuate significative violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne evidenziano l'inadeguatezza a garantire l'efficace prevenzione dei fatti di reato.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione provvede ad aggiornare tempestivamente il Modello, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, qualora intervengano mutamenti nel sistema normativo, nell'organizzazione e nell'attività della Società.

L'Organismo di Vigilanza, in ogni caso, deve prontamente segnalare in forma scritta, senza dilazione, al Presidente del Consiglio di Amministrazione eventuali fatti che evidenziano la necessità di revisione del Modello. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, in tal caso, deve convocare il Consiglio di Amministrazione, affinché adotti le deliberazioni di sua competenza.

Le proposte di modifica al Modello da chiunque provenienti sono preventivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale deve esprimere parere.

L'Organismo di Vigilanza deve essere costantemente aggiornato in merito all'implementazione e alla gestione degli strumenti di governance operativa.

Le Funzioni aziendali interessate, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, provvedono a modificare gli strumenti di governance operativa, qualora si siano verificati fatti o circostanze che abbiano evidenziato la necessità di una loro revisione (*remediation activity*) in quanto inefficaci, incompleti o non effettivi. Le modifiche apportate su iniziativa delle Funzioni aziendali devono essere tempestivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione è competente ad adottare, con determinazione, il Piano di Prevenzione della Corruzione.

Anche in via ordinaria, l'aggiornamento annuale del Piano di Prevenzione della Corruzione viene curato dal Responsabile Prevenzione della Corruzione secondo una logica di programmazione, tenendo conto dei nuovi obiettivi strategici posti dagli organi di vertice, delle modifiche normative e delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica, dalla Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC). Il Consiglio di Amministrazione acquisisce la relazione annuale sullo stato di attuazione delle misure integrative e delle iniziative elaborate e intraprese da RPTC.

Il Piano deve, comunque, essere aggiornato ogni qualvolta emergano rilevanti mutamenti organizzativi o quando siano accertate significative violazioni delle prescrizioni. Il Piano, ai fini della revisione viene sottoposto al Consiglio d'Amministrazione e ratificato dall'Assemblea.

9. Modello e Società del Gruppo

Le società del Gruppo controllate direttamente da Amag S.p.A. adottano, per le finalità indicate nel Decreto, un proprio «Modello di organizzazione e di gestione», individuando preventivamente, attraverso idoneo *risk assessment*, le attività a rischio di reato e le misure idonee a prevenirne il compimento.

Nella predisposizione del loro Modello le società del Gruppo si ispirano ai principi e ai contenuti del presente Modello, salvo che sussistano situazioni specifiche relative alla natura, alla dimensione, al tipo di attività, nonché alla struttura delle deleghe interne di potere, che impongano o suggeriscano l'adozione di misure differenti al fine di perseguire più razionalmente ed efficacemente gli obiettivi indicati nel Modello.

Amag S.p.A., in accordo con l'Organismo di Vigilanza, definisce le società del Gruppo che sono tenute ad adottare un proprio Modello e che rientrano nell'ambito di vigilanza dell'ODV.

Le società controllate direttamente da Amag S.p.A. e preventivamente individuate nominano quale proprio Organismo di Vigilanza il medesimo ODV nominato dal Consiglio di Amministrazione di Amag s.p.a., salvo diversa e motivata decisione del Consiglio di Amministrazione delle società controllate rispetto alla necessità di nominare un proprio e autonomo Organismo di Vigilanza.

Le misure anticorruzione, integrative rispetto ai protocolli definiti a livello di Modello 231, sono state sviluppate attribuendo all'RPCT della Capogruppo, anche per società controllate.

In questa prospettiva ciascuna Società del Gruppo individua un Referente che possa interloquire e si rapporti con l'unico soggetto (RPC).

10. L'Organismo di Vigilanza (ODV)

10.1. Nomina e revoca

L'Organismo di Vigilanza è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione, con provvedimento motivato rispetto a ciascun componente.

Il Consiglio di Amministrazione nomina, tra i membri, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

La durata dell'Organismo di Vigilanza coincide con la durata del Consiglio di Amministrazione che ha provveduto alla sua nomina, salva diversa e motivata decisione del Consiglio stesso. L'Organismo di Vigilanza può essere rieletto.

La nomina deve altresì prevedere un compenso per l'incarico.

Rispetto al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza deve essere garantito il rispetto di alcuni principi:

- **autonomia**, intesa come libertà di iniziativa, di decisione e di esecuzione delle proprie funzioni. l'organismo di vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo e di autonomi poteri di

spesa sulla base di un preventivo annuale, approvato dal consiglio di amministrazione su proposta dell'organismo stesso;

- **indipendenza**, intesa come assenza di legami, interessi o forme di interferenza con gli organi societari o altre funzioni aziendali, ovvero di situazione di potenziale o effettivo conflitto d'interessi con la Società. A tal fine, i componenti dell'Organismo di Vigilanza:
 - non devono svolgere funzioni operative o di business all'interno della Società o di altra società del Gruppo AMAG,
 - non devono intrattenere rapporti d'affari con la Società o con gli amministratori muniti di deleghe,
 - non devono essere legati a società del Gruppo Amag da rapporti continuativi di prestazione d'opera o relazioni di natura patrimoniale tali da condizionarne l'autonomia di giudizio,
 - non devono essere legati da rapporti stretti di parentela con amministratori della Società o di società del Gruppo AMAG,
 - non devono rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione della Società o di società del Gruppo AMAG,
 - non devono risultare titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni nel capitale della Società o di società del Gruppo AMAG;
- **professionalità**, intesa come patrimonio di strumenti e conoscenze tecniche specialistiche in materie giuridiche o di controllo interno;
- **continuità d'azione**, intesa come capacità dell'organo di agire in tempi rapidi e di operare con impegno diligente e costante nel tempo;
- **onorabilità**, intesa come assenza di precedenti di natura penale o di provvedimenti di interdizione per fatti connessi alle attività di impresa. A tal fine, i componenti dell'Organismo di Vigilanza non possono essere eletti o decadono automaticamente dalla carica in caso di:
 - condanna, anche con sentenza non definitiva o emessa ai sensi degli articoli 444 e 445 c.p.p. (c.d. patteggiamento), per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001,
 - condanna a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi nelle imprese,
 - applicazione di misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del Codice Antimafia (D.lgs. n. 159/2011).

La revoca dell'Organismo di Vigilanza o di un singolo membro compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza, così come ciascun suo componente, non può essere revocato se non per giusta causa.

La revoca deve ritenersi per giusta causa e deliberata tempestivamente in casi di: perdita dei requisiti di indipendenza e onorabilità sopra elencati;

- interdizione o inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza;
- attribuzione al componente interno dell'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, propri dell'Organismo di Vigilanza;
- grave inadempimento ai propri doveri di vigilanza;
- esercizio abusivo dei poteri attribuiti all'Organismo di Vigilanza dal presente Modello.

In presenza di giusta causa, il Consiglio di Amministrazione revoca la nomina del membro dell'ODV non più idoneo (ovvero dell'intero Organismo di Vigilanza) e, dopo adeguata motivazione, provvede alla sua immediata sostituzione o alla nomina di un nuovo Organismo.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza potrà recedere in ogni momento dall'incarico, previo preavviso minimo di un mese con comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione.

10.2. Composizione

L' Organismo di Vigilanza di Amag S.p.A . è a composizione collegiale e si compone di tre membri, nessuno dei quali appartenente al personale della Società.

Ciascun membro è dotato dei requisiti di eleggibilità e di requisiti di professionalità adeguati alla tipologia di rischi da vigilare. La composizione è adeguata a garantire che l'Organismo di Vigilanza sia in possesso dei prescritti requisiti di autonomia di intervento, professionalità e continuità d'azione.

L'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di avvalersi di una sua specifica segreteria autorizzata a svolgere attività di supporto operativo, nell'ambito della piena autonomia decisionale dello stesso. Lo svolgimento da parte della funzione segretariale di attività operative a supporto dell'Organismo di Vigilanza è regolamentato da apposito mandato o incarico.

I compiti delegabili all'esterno sono quelli relativi allo svolgimento di tutte le attività di carattere tecnico, fermo restando l'obbligo del soggetto esterno di riferire esclusivamente all'organismo stesso, nonché di riservatezza su tutte le informazioni delle quali è venuto a conoscenza nell'esercizio delle funzioni o attività.

10.3. Organismo di vigilanza e società del Gruppo

L'Organismo di Vigilanza nominato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo Amag S.p.A. vigila anche sui Modelli delle società controllate direttamente da Amag spa.

Le società controllate - con delibera dell'Amministratore Unico o del Consiglio di Amministrazione - nominano quale proprio Organismo di Vigilanza l'Organismo di Vigilanza nominato dal Consiglio di Amministrazione di Amag S.p.A., salvo diversa e motivata decisione delle società controllate rispetto alla necessità di nominare un proprio e autonomo Organismo di Vigilanza.

Nello svolgimento delle attività di vigilanza sui Modelli delle controllate, l'Organismo di Vigilanza è dotato di tutti i poteri attribuiti dal presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a svolgere le attività di vigilanza e controllo previste dal presente Modello presso le società controllate e ad attivare i flussi informativi obbligatori previsti dal presente Modello da parte degli apicali o dei responsabili di funzione delle società controllate nelle aree di sua competenza.

L'attività di reporting periodica (relazione scritta semestrale) prevista dal presente Modello tra i doveri dell'Organismo di Vigilanza è diretta al Consiglio di Amministrazione di Amag S.p.a.

L'ODV è tuttavia tenuto a informare per iscritto e tempestivamente gli Amministratori Unici o il Consiglio di Amministrazione della società controllata qualora siano segnalate violazioni a l Modello, al Codice Etico o al Piano di prevenzione della Corruzione che siano riferibili a le loro società, nonché qualora sia necessario aggiornare il *risk assessment* o il Modello della società contro lata, alla luce di mutamenti dell'organizzazione o delle attività di quest'ultima.

L'ODV può essere convocato in qualsiasi momento dall'Amministratore Unico o dal Consiglio d'Amministrazione della società controllata e può, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche che riguardano la società controllata.

10.4. Attività di vigilanza e controllo

All'ODV non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività della Società e delle società del Gruppo Amag che rientrano nell'ambito della sua vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza deve vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni Modello e del Codice Etico;
- sulla reale efficacia del Modello in relazione alla prevenzione della commissione dei reati di cui al Decreto.

L'Organismo di Vigilanza, nel perseguimento della finalità di vigilare sull'effettiva attuazione e idoneità preventiva del Modello, è titolare dei seguenti poteri:

- ha accesso a tutte le informazioni concernenti le attività a rischio della Società e di tutte le società del Gruppo Amag che rientrano nell'ambito della sua vigilanza;
- può chiedere informazioni, l'esibizione di documenti ai dirigenti della Società, nonché a tutto il personale dipendente, ed effettuare interviste pertinenti alle attività a rischio; lo stesso potere vale rispetto a tutte le società del Gruppo Amag che rientrano nell'ambito della sua vigilanza;
- qualora necessario, può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti pertinenti alle attività a rischio agli amministratori, al Collegio Sindacale e alla società di revisione di tutte le società del Gruppo Amag che rientrano nell'ambito della sua vigilanza;
- può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti pertinenti alle attività a rischio a collaboratori, consulenti e rappresentanti esterni alla Società o alle società del Gruppo Amag che rientrano nell'ambito della sua vigilanza e in genere a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello; l'obbligo di questi ultimi di ottemperare alla richiesta dell'Organismo di Vigilanza deve essere inserito nei contratti che li legano alla Società;
- definisce i flussi informativi periodici obbligatori da parte dei responsabili delle attività a rischio di tutte le società del Gruppo Amag che rientrano nell'ambito della sua vigilanza, secondo modalità e tempistiche preliminarmente individuate e comunicate a ciascun responsabile;
- può rivolgersi, dopo averne informato il Presidente della Società, a consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche;
- propone le opportune azioni di integrazione o modifica alle misure di prevenzione e controllo e agli strumenti operativi di attuazione del presente Modello (*remediation activity*) qualora si siano verificati fatti o circostanze che abbiano evidenziato la necessità di una loro revisione in quanto inefficaci, incompleti o non effettivamente attuati;
- può proporre l'adozione di procedure sanzionatorie previste dal presente Modello al titolare del potere disciplinare;
- ha poteri di auto-regolamentazione in merito alle modalità di verbalizzazione delle proprie attività e delle proprie decisioni; alle modalità di comunicazione e rapporto diretto con ogni struttura aziendale, oltre all'acquisizione di informazioni, dati e documentazioni dalle strutture aziendali; alle modalità di coordinamento con il Consiglio di Amministrazione e con il Collegio Sindacale e di

partecipazione alle riunioni di detti organi, per iniziativa dell'Organismo stesso; alle modalità di organizzazione delle proprie attività di vigilanza e controllo, nonché di rappresentazione dei risultati delle attività svolte.

Al fine di svolgere adeguatamente tale importante funzione, l'Organismo di Vigilanza svolge le seguenti attività, che esercita nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori e delle persone interessate:

- svolge periodica attività ispettiva, la cui cadenza è predeterminata in considerazione ai vari settori di intervento; in particolare, svolge un controllo periodico delle singole aree valutate come sensibili, verificando l'effettiva adozione e corretta applicazione delle misure di prevenzione e controllo previste dal presente Modello e delle procedure operative che ne costituiscono attuazione; le attività di verifica possono essere anche a sorpresa o senza preavviso;
- effettua verifiche mirate a determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle attività sensibili;
- verifica la predisposizione e la regolare tenuta della documentazione prevista nelle procedure operative;
- sottopone il Modello a verifica periodica e ne propone, se opportuno, l'aggiornamento nei casi previsti dalla legge o qualora siano intervenute modifiche organizzative rilevanti o eventi che abbiano evidenziato carenze nel sistema di prevenzione e controllo.
- propone e monitora le iniziative per la diffusione della conoscenza del Modello e verifica la comprensione del Modello da parte del personale della Società delle misure che interessano le proprie funzioni o mansioni;
- attiva e monitora i programmi di formazione per il personale e i soggetti apicali della Società;
- svolge le funzioni assegnate in materia di segnalazioni
- svolge le attività di controllo specificatamente individuate nella Parte Speciale del presente Modello;
- conduce indagini sulle attività aziendali ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- interpreta la normativa rilevante in materia, nonché le linee guida eventualmente predisposte dalle associazioni di categoria, e fornisce indicazioni di chiarimento qualora necessarie per una migliore comprensione dei contenuti del Modello;
- esprime pareri sui contenuti e sulla corretta applicazione del Modello, qualora richiesti dal personale della Società;
- verifica l'adequatezza dei controlli interni in relazione alle attività a rischio di reato.

10.5. Reporting dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione:

- tempestivamente, in merito alla formulazione delle proposte per eventuali aggiornamenti del Modello;
- tempestivamente, in merito alle violazioni accertate del Modello, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, affinché vengano presi opportuni provvedimenti;
- periodicamente, e comunque almeno annualmente, attraverso una relazione scritta, trasmessa per conoscenza al Collegio sindacale, che contenga quanto meno:
 - una sintesi delle attività svolte nel periodo considerato,

- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al Modello, nel rispetto dei doveri di riservatezza di cui al d.lgs. 24/2023,
- eventuali criticità emerse dai flussi informativi ricevuti,
- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento esclusivo alle attività a rischio,
- eventuali criticità o aspetti di miglioramento che si siano evidenziati nell'ambito delle attività di verifica e di vigilanza,
- le azioni correttive, necessarie o eventuali, da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello, nonché lo stato di attuazione delle azioni correttive già intraprese,
- una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche,
- le novità normative che richiedono un aggiornamento del Modello o circostanze che richiedono un aggiornamento del *risk assessment*,
- l'eventuale rendiconto delle spese qualora sostenute.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio d'Amministrazione della Società o dagli Amministratori Unici o dai Consigli di Amministrazione delle società del Gruppo che rientrano nell'ambito della sua vigilanza e può, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche. Gli incontri sono verbalizzati da parte dell'Organismo; lo stesso provvede a custodire copia dei verbali.

L'Organismo di Vigilanza comunica i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dalle attività scaturiscano aspetti suscettibili di miglioramento, ottenendo dagli stessi un piano di *remediation*, comprensivo del dettaglio delle attività da implementare, dei responsabili dell'attuazione di tali attività e delle tempistiche di implementazione previste.

10.6. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 2, lett. d) del Decreto, impone la previsione di obblighi informativi nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso.

A tal fine, valgono anzitutto le disposizioni previste in materia di *whistleblowing* e di obblighi di segnalazione, di cui al successivo paragrafo 12.

Alle segnalazioni si devono affiancare flussi informativi su base ordinaria e continuativa che consentano all'Organismo di Vigilanza di essere costantemente informato di quanto accade nella Società e di ogni aspetto di rilievo.

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza avvengono su base periodica secondo modalità e tempistiche preliminarmente individuate e comunicate dall'Organismo a ciascun responsabile di funzione ovvero su base occasionale, a seconda delle esigenze di vigilanza di volta in volta individuate dall'Organismo stesso.

I flussi informativi sono finalizzati alla raccolta di informazioni, documenti e notizie attinenti alle attività a rischio individuate nelle Parti Speciali del Modello, nonché di ulteriori informazioni o documentazione identificate di volta in volta dall'Organismo di Vigilanza e/o da questi richieste alle singole funzioni della Società o delle società del Gruppo che rientrano nell'ambito della sua vigilanza che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza

A titolo esemplificativo, e non esaustivo, devono essere trasmesse all'ODV le informazioni relative a:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito delle attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- notizie relative a cambiamenti organizzativi, da cui possa derivare un mutamento delle aree "critiche";
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, evidenziando i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate, ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari;
- l'insorgere di nuovi rischi nelle aree dirette dai vari responsabili;
- i rapporti o le relazioni eventualmente predisposte dai vari responsabili nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possono emergere fatti, atti od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle prescrizioni del Modello;
- le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato;
- le segnalazioni da parte di soggetti apicali o sottoposti ad altrui direzione di presunti casi di violazioni ed inadempimenti di specifici precetti comportamentali, ovvero di qualsiasi atteggiamento sospetto con riferimento ai reati presupposti dal Decreto;
- le segnalazioni da parte di collaboratori, consulenti, fornitori, clienti e partner e in genere le dei soggetti che operano nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili i quali rilevano aspetti critici circa il funzionamento di un processo aziendale o rallentamenti significativi o un comportamento anomalo da parte del personale delle società;
- la richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- gli esiti dei controlli - preventivi e successivi - che sono stati effettuati nel periodo di riferimento, sugli affidamenti a operatori del mercato, a seguito di gare a livello nazionale ed europeo, ovvero a trattativa privata;
- gli esiti del monitoraggio e del controllo già effettuato nel periodo di riferimento, sulle commesse acquisite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità.

I flussi informativi e le segnalazioni sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in apposito archivio di natura informatica e/o cartacea. La banca dati è riservata e accessibile esclusivamente all'Organismo di Vigilanza e alle Autorità pubbliche di qualunque natura che ne facciano richiesta nell'ambito di controlli o procedimenti giudiziari.

L'Organismo definisce criteri e condizioni di accesso al proprio archivio, nonché le modalità di conservazione e protezione dei dati e delle informazioni, nel rispetto della normativa vigente.

10.7. Budget

Al fine di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia ed indipendenza, l'Organismo di Vigilanza è dotato di un adeguato budget preventivamente autorizzato dal Consiglio di Amministrazione e proposto, in considerazione delle proprie esigenze, dal medesimo Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza può impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa in presenza di situazioni eccezionali e urgenti, con l'obbligo di dare informazione al Consiglio di Amministrazione nella riunione immediatamente successiva

Di tali risorse economiche l'Organismo di Vigilanza potrà disporre in piena autonomia, fermo restando la necessità di rendicontare l'utilizzo del budget e di motivare la presentazione del budget per il periodo successivo nelle proprie relazioni periodiche al Consiglio di Amministrazione.

11. Il Responsabile anticorruzione e trasparenza (RPCT)

Il Responsabile anticorruzione e trasparenza è il soggetto che, all'interno della struttura amministrativa, è chiamato a rivestire il ruolo di garante e responsabile delle attività volte a prevenire fatti di corruzione o di cattiva amministrazione in genere.

Con riferimento alla trasparenza, con l'entrata in vigore del d.lgs. n. 97 del 2016, e con la perdita di autonomia del programma triennale della trasparenza, diventato parte del PTPC, il RPC assomma a sé anche le funzioni di responsabile della trasparenza, acquisendo le relative prerogative (RPCT).

Il RPCT è chiamato a:

- predisporre e aggiornare il PTPC;
- segnalare eventuali disfunzioni inerenti le misure in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, indicando agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno correttamente attuato quelle previste;
- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza delle misure integrative del Modello ed è tenuto a verificare l'efficace attuazione del PTPC e la sua idoneità;
- proporre eventuali modifiche qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni, oppure quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività della Società;
- accertare, d'intesa con i Dirigenti competenti, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici più esposti al rischio di violazione ed individuare il personale, potenzialmente destinato ad operare nelle aree a rischio, da inserire nei programmi di formazione;
- redigere la relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta, tra cui il rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione definite nei PTPC e, se richiesto dal Consiglio di Amministrazione, riferire sull'attività svolta.

Il Consiglio di Amministrazione dispone le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare al Responsabile di prevenzione della corruzione e trasparenza funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività.

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla revoca dell'incarico ed alla sostituzione qualora ricorra giusta causa giusta, per impossibilità sopravvenuta o allorquando vengano meno in capo al Responsabile i requisiti di imparzialità, autonomia, indipendenza ed onorabilità.

Per giusta causa deve intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il responsabile inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza o un'infermità che, comunque, comporti assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a mesi sei;

- un grave inadempimento ai propri doveri (es. mancata predisposizione della relazione annuale e degli obblighi informativi, ecc.) così come definiti nel presente documento;
- il coinvolgimento della società o di un soggetto ad essa appartenente in un procedimento penale, ove risultino gravi omissioni dell'attività di vigilanza addebitabili al Responsabile;
- una sentenza di condanna passata in giudicato a carico del Responsabile per aver personalmente commesso uno dei reati di cui al presente documento;
- una sentenza di condanna passata in giudicato a carico del Responsabile per una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nei casi sopra descritti il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare un nuovo RPCT.

Il Responsabile può rinunciare all'incarico in qualsiasi momento, dandone motivata comunicazione scritta al Consiglio di Amministrazione.

A fronte dei compiti attribuiti, la legge prevede in capo al RPCT anche precise responsabilità, la cui violazione può portare alle sanzioni, per le quali si rinvia al successivo capitolo 13 Sistema sanzionatorio.

12. *Whistleblowing* e gestione delle segnalazioni

12.1. Il sistema delle segnalazioni ai sensi del D.lgs. 231/2001 e del D.lgs. 24/2023: rinvio alla Procedura per la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e violazioni delle disposizioni normative nazionali (*Whistleblowing*)

Il D.lgs. 24/2023 ha attuato la dir. 2019/1937/UE riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione", nota anche come direttiva "whistleblowing", perseguendo due macro-obiettivi:

1. incoraggiare la segnalazione interna all'azienda di eventuali illeciti, comprese le violazioni del MOG e del Codice Etico;
2. proteggere il segnalante attraverso:
 - il divieto di comportamenti ritorsivi o discriminatori da parte dell'azienda,
 - la tutela della riservatezza e dell'identità del segnalante stesso e dei soggetti ad esso legati (colleghi, persone del medesimo contest lavorativo ecc.).

Il testo normativo è intervenuto anche sull'art. 6 D.lgs. 231/2001 abrogandone i commi 2ter e 2quater e riformulandone il comma 2bis: *"I modelli di cui al comma 1, lettera a), [ovvero i MOG] 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)".*

Inoltre, con delibera n. 311 del 12.07.2023, ANAC ha adottato *"Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne"*.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 6 co. 2bis D.lgs. 231/2001 e dalle sopra citate Linee Guida di ANAC, AMAG s.p.a., con delibera del 29.01.2024, ha modificato la propria *"Procedura per la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e violazioni delle disposizioni normative nazionali (Whistleblowing)"* la quale in sintesi:

- esplicita cosa si intende per "whistleblowing";
- spiega quali violazioni possono essere segnalate (per quanto concerne il presente MOG, ci si riferisce in particolare a condotte potenzialmente integranti alcuno dei reati-presupposto ex artt. 24 ss. D.lgs. 231/2001, nonché ogni violazione del Modello, del Codice Etico e delle procedure interne o sistemi di gestione in esso richiamati);
- descrive attraverso quale canale interno può essere presentata la segnalazione;
- esplicita quando è possibile ricorrere a canali esterni (ANAC);
- descrive l'iter di gestione della segnalazione;
- esplicita le tutele del segnalante;
- prevede adeguata formazione a tutto il personale in merito.

La predetta procedura, i relativi allegati e l'informativa privacy sono portati a conoscenza di tutto il personale interno e dei soggetti esterni che possono intrattenere un rapporto giuridico con la Società:

- la diffusione interna è effettuata attraverso la pubblicazione della procedura sul portale dei dipendenti;
- la diffusione esterna è effettuata attraverso la pubblicazione della presente procedura, del modulo e dell'informativa privacy sul sito internet della Società, all'interno della sezione trasparente alla voce "Altri contenuti" – sottomenu "Corruzione".

Considerato che la procedura di riferimento è resa pubblica, al fine di evitare duplicazioni documentali, il presente MOG la richiama in toto considerandola parte integrante di esso e rinvia ad essa per gli aspetti operativi.

Di seguito ci si limita ad esporne gli aspetti fondamentali:

- le segnalazioni vengono gestite dal "Comitato di gestione delle segnalazioni" (di seguito, anche solo "Comitato") compost da: RPCT aziendale (a tale figura, privilegiata dalla normativa di cui al d.lgs. 24/2023, è affidato il compito di dirigere e coordinare le attività del Comitato); n. 2 Componenti Area Compliance e Presidente dell'ODV (tale figura consente al Comitato di gestire in maniera organica tutte le segnalazioni che riguardino specifiche violazioni del MOG e del Codice Etico, che riguardino illeciti ex artt. 24 ss. d.lgs. 231/2001 e tutte quelle segnalazioni potenzialmente rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001);
- le segnalazioni possono essere presentate preferibilmente attraverso l'apposita piattaforma informatica accessibile a chiunque dal sito internet dell'azienda (sezione "Amministrazione Trasparente", punto 22 "altri contenuti", voce "corruzione");
- le segnalazioni possono anche essere presentate via mail a amagWB@gruppoamag.it; a mezzo posta strettamente riservata indirizzata ai "Membri del comitato Whistleblowing" recante la dicitura sulla busta "riservata al Comitato Whistleblowing Amag spa" da spedire all'indirizzo: via Damiano Chiesa 18 – 15121 Alessandria; in forma orale mediante incontro diretto con uno o più membri del Comitato;
- le segnalazioni possono essere anonime ma, in ogni caso, devono essere il più possibile precise e circostanziate;
- ricevuta la segnalazione, il Comitato può archivarla immediatamente o dar corso all'istruttoria interna all'esito della quale la segnalazione potrà essere ritenuta confermata oppure archiviata;

- le informazioni e i dati personali di cui il Comitato sia venuto a conoscenza sono trattati conformemente al GDPR e a quanto previsto dalla sezione 10 della Procedura citata;
- il segnalante ha il diritto di ricevere informazioni circa lo stato della segnalazione da parte del Comitato.

12.2. Il sistema delle segnalazioni ai sensi del PTPCT: rinvio alla Procedura per la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e violazioni delle disposizioni normative nazionali (Whistleblowing)

Il presente documento dà attuazione all'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001, come modificato dalla legge n. 179/2017. Il quadro normativo prevede un regime di tutela del dipendente che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e disciplina il ruolo del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza nella gestione delle segnalazioni.

Nel dare attuazione alla normativa richiamata Amag s.p.a. si attiene anche alle indicazioni espresso da ANAC nelle "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 {c.d. whistleblowing}", adottate con la recente delibera n. 469 del 2021, le quali forniscono ulteriori indicazioni sulle modalità di segnalazione e di tutela del segnalante.

L'art. 54-bis D.lgs. 165/2001 non è stato modificato dal D.lgs. 24/2023 in materia di whistleblowing ma, al fine di evitare duplicazioni e binari differenti di segnalazione, AMAG s.p.a. applica la *"Procedura per la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e violazioni delle disposizioni normative nazionali (Whistleblowing)"* anche alle segnalazioni strettamente inerenti l'anticorruzione.

12.2.1. Segnalazioni di condotte illecite di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro

La segnalazione può essere inviata:

- Preferibilmente, al Comitato di gestione delle segnalazioni, di cui fa parte il RPCT della Società: tale organismo non ha il potere di accertare le responsabilità individuali di qualunque natura esse siano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti oggetto di segnalazione;
- ad ANAC, nei casi previsti dal D.lgs. 24/2023 e dalla sezione 9.3 della procedura citata;
- sotto forma di denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile.

La Società, come suggerito da ANAC, intende promuovere l'utilizzo del canale interno, favorendo, in prima istanza, l'inoltro della segnalazione al Comitato attraverso la piattaforma informatica accessibile a chiunque dal sito internet dell'azienda (sezione "Amministrazione Trasparente", punto 22 "altri contenuti", voce "corruzione").

Nel caso in cui la segnalazione pervenga a un soggetto diverso dal Comitato o da RPCT (ad esempio superiore gerarchico, dirigente o funzionario) è necessario che tale soggetto indichi al mittente che le segnalazioni vanno inoltrate al Comitato o a RPCT. Nel caso di segnalazioni destinate unicamente al superiore gerarchico, il whistleblower non sarà tutelato ai sensi dell'art. 54-bis della Legge 179/2017 bensì ai sensi dell'art. 8 e il comma 8 dell'art. 13 del d.P.R. 62 del 2013.

Il segnalante è tutelato ai sensi di legge a condizione che sussistano i seguenti presupposti:

- la segnalazione deve avere ad oggetto condotte illecite;
- il dipendente deve essere venuto a conoscenza di tali condotte illecite in ragione del proprio rapporto di lavoro;
- la segnalazione deve essere effettuata nell'interesse all'integrità della Gruppo Amag;

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte del Comitato. A tal fine, è utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti. In particolare, è necessario che risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Il contenuto del fatto segnalato deve presentare elementi dai quali sia chiaramente desumibile una lesione, un pregiudizio, un ostacolo, un'alterazione del corretto ed imparziale svolgimento di un'attività o di un servizio pubblico o per il pubblico, anche sotto il profilo della credibilità e dell'immagine del Gruppo Amag. Il whistleblower deve dichiarare fin da subito se sussiste un interesse personale concorrente con quello della salvaguardia dell'integrità di Amag S.p.A.

Gruppo Amag si impegna a garantire:

- la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione, ivi inclusa la documentazione a essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante. A tal fine, i dati personali del segnalante devono essere oscurati, qualora, per ragioni istruttorie, altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata;
- che la procedura per la gestione delle segnalazioni, anche se di tipo informatico, sia idonea a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante. La segnalazione e i documenti afferenti la stessa non possono essere oggetto di esercizio del diritto di accesso e di accesso civico generalizzato;
- che, ove necessario, il RPCT trasmetta la segnalazione, nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, alle Autorità giudiziarie competenti, avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto a cui l'ordinamento riconosce la tutela della riservatezza ai sensi dell'art. 54-bis. Laddove detta identità venga successivamente richiesta dall'Autorità giudiziaria o contabile, il RPCT fornisce tale indicazione, previa notifica al segnalante;
- che il segnalante sia preventivamente informato (tramite la piattaforma informatica o con altri mezzi) della eventualità che la sua segnalazione, nel rispetto della tutela della riservatezza della sua identità, possa essere trasmessa alle Autorità giudiziarie, per i profili di rispettiva competenza. Ove sia necessario coinvolgere negli accertamenti altri soggetti che abbiano conoscenza dei fatti segnalati, interni o, se indispensabile, esterni all'amministrazione, il Comitato non trasmette la segnalazione a tali soggetti, ma solo gli esiti delle verifiche eventualmente condotte, e, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione, prestando, in ogni caso, la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità del segnalante;
- la tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie eventualmente adottate dall'ente a causa della segnalazione effettuata: il *whistleblower* non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro;

- l'esclusione dalla responsabilità nel caso in cui il *whistleblower* sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale (artt. 326, 622, 623 c.p.) ovvero violi l'obbligo di fedeltà (art. 2105 c.c.).

Per tutto quanto attiene agli aspetti operative e procedurali, si rimanda in toto alla Procedura citata e alla sezione 12.1 del presente MOG.

12.2.2. Comunicazioni di misure ritenute ritorsive adottate nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione

La misura ritorsiva è qualsiasi misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. In particolare, la misura si configura non solo in atti e provvedimenti ma anche in comportamenti o omissioni posti in essere nei confronti del dipendente/segnalante, volti a limitare e/o comprimere l'esercizio delle funzioni proprie del lavoratore in guisa tale da disvelare un intento vessatorio o comunque da peggiorare la situazione lavorativa.

Le comunicazioni di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione devono essere trasmesse esclusivamente ad ANAC. È necessario che il segnalante fornisca ad ANAC elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione effettuata e lamentata ritorsione.

ANAC procede agli accertamenti attribuiti *ex lege* ai fini dell'eventuale irrogazione della sanzione amministrativa al responsabile.

Nel caso in cui la comunicazione di misure ritorsive pervenga al RPCT del Gruppo Amag, ove le stesse si sono verificate, il RPCT offre il necessario supporto al segnalante rappresentando che la comunicazione deve essere inoltrata ad ANAC al fine di ottenere le tutele previste dall'art. 54-bis.

La violazione delle misure di tutela del dipendente che segnala condotte illecite è sanzionabile sotto il profilo disciplinare.

Inoltre, ANAC è titolare di un autonomo potere sanzionatorio nei seguenti casi:

- mancato svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- assenza o non conformità alle Linee guida ANAC sulle procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni;
- adozione di misure discriminatorie nei confronti del segnalante.

13. Il Sistema sanzionatorio

13.1. Principi generali

La Società condanna qualsiasi comportamento che integri uno dei reati rilevanti ai sensi del Decreto o diffonde dalle previsioni del Modello e degli strumenti operativi che ne costituiscono attuazione, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecarle un vantaggio.

Il Modello, il PTPC, il Codice Etico, costituiscono un complesso di norme alle quali il personale dipendente deve uniformarsi.

Il presente Sistema Sanzionatorio è adottato ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. e) e dell'art. 7, comma quarto, lett. b) del Decreto.

Il presente Sistema Sanzionatorio si applica anche a comportamenti difforni dalle previsioni del Codice Etico (in allegato sub. C). Il Codice etico dell'Azienda applicabile a tutte le sue controllate, inoltre, definisce la responsabilità etico-sociale, i principi generali e le regole di comportamento. In esso sono contenuti principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati sia ex D. Lgs. 231/2001 che della legge 190/2012 e costituiscono un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

L'Organismo di Vigilanza non ha potere disciplinare, ma può proporre al titolare del potere disciplinare le sanzioni che ritiene più opportune per garantire un'efficace prevenzione di episodi di analoga natura e il rispetto del presente Modello.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione non ha potere disciplinare, ma può segnalare alla Direzione situazioni aziendali meritevoli di sanzioni disciplinari.

Le sanzioni per la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto, di violazioni delle disposizioni del presente Modello, di violazioni al Codice Etico, del Piano di Prevenzione della Corruzione e nel Piano della Trasparenza ed Integrità sono adottate dagli organi che risultano competenti, in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dalla legge, dallo Statuto o dai regolamenti interni della Società.

L'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato dell'applicazione di una sanzione per violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione, disposta nei confronti di qualsivoglia soggetto tenuto all'osservanza del Modello.

L'ANAC svolge funzione di vigilanza e controllo esercitando poteri istruttori e sanzionatori irrogando sanzioni amministrative pecuniarie in caso di omissione dell'adozione del PTPC da parte del soggetto obbligato.

Ai sensi del D. Lgs. 33/2013, modificato dal modificato dal d. lgs 97/2016, è prevista in capo al Responsabile della pubblicazione e aggiornamento dei dati richiesti nella sezione "Amministrazione trasparente" una responsabilità per violazione degli obblighi di trasparenza in casi specifici (dati relativi agli emolumenti complessivi percepiti a carico della finanza pubblica). La violazione comporta la comminazione di una sanzione amministrativa.

13.2. Criteri generali di applicazione delle sanzioni

Il Sistema sanzionatorio deve rispondere ai seguenti requisiti:

- specificità ed autonomia: la specificità si estrinseca nella predisposizione di un sistema sanzionatorio interno alla Società inteso a sanzionare ogni violazione del Modello, indipendentemente dal fatto che da essa consegua o meno la commissione di un reato; il requisito dell'autonomia, invece, si estrinseca nell'autosufficienza del funzionamento del sistema disciplinare interno rispetto ai sistemi esterni (es. giudizio penale), ovvero, la Società è chiamata a sanzionare la violazione indipendente dall'andamento del giudizio penale instauratosi e ciò in considerazione del tipo di violazione afferente i protocolli e le procedure previste nel Modello;

- compatibilità: il procedimento di accertamento e di comminazione della sanzione nonché la sanzione stessa non possono essere in contrasto con le norme di legge e con quelle contrattuali che regolano il rapporto di lavoro in essere con la Società;
- idoneità: il sistema dev'essere efficiente ed efficace ai fini della prevenzione per la commissione dei reati;
- proporzionalità: la sanzione applicabile od applicata deve essere proporzionata alla violazione rilevata;
- redazione per iscritto ed idonea divulgazione: il sistema sanzionatorio deve essere redatto per iscritto ed oggetto di informazione e formazione puntuale per i Destinatari.

Il tipo e l'entità delle sanzioni sono applicate in proporzione alla gravità delle violazioni e, comunque, in considerazione degli elementi di seguito elencati:

- l'intensità della volontarietà (dolo) della condotta od il grado della negligenza, imprudenza od imperizia, evidenziata dalla condotta colposa;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità e alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la violazione;
- la maggiore o minore divergenza rispetto alla condotta doverosa;
- il pregresso comportamento del soggetto, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti disciplinari;
- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze provocati dalla violazione;
- le circostanze, i motivi, il tempo, il luogo e il contesto in cui è stata posta in essere la violazione;
- l'eventuale commissione di più violazioni, mediante la stessa condotta oppure la reiterazione della medesima violazione;
- il comportamento susseguente al fatto.

L'eventuale applicazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'eventuale instaurazione del procedimento e/o dall'esito di un eventuale giudizio penale per i medesimi fatti, dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività.

13.3. Sistema sanzionatorio e rapporti di lavoro

Il rispetto delle disposizioni del presente documento vale nell'ambito dei contratti di lavoro di qualsiasi tipologia e natura, inclusi quelli con i Dirigenti, a progetto, part-time, nonché nei contratti di collaborazione rientranti nella c.d. para subordinazione.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Settore Gas Acqua prevede l'infrazione di sanzioni a seguito di esperimento di procedimenti disciplinari ai dipendenti in caso di violazione delle procedure interne previste dal Modello.

Il Codice Etico definisce le responsabilità etico-sociale, i principi generali e le regole di comportamento. In esso sono contenuti principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati sia ex D. Lgs. 231/2001 che della legge 190/2012 e costituiscono un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

L'art. 1, co. 14, della L. 190/2012 prevede, infatti, che *"la violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare."*

Si configura illecito disciplinare anche la violazione dell'obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse o ai sensi del D.P.R. n. 62 del 2013.

Il Modello, il Codice Etico, il Piano di Prevenzione della Corruzione e il Piano della Trasparenza ed Integrità costituiscono un complesso di norme alle quali il personale dipendente deve uniformarsi.

Per i destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori e in generale i soggetti esterni) le misure applicabili e le procedure disciplinari devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

Ogni eventuale violazione rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 cc.
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo Statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c.;
- nel caso di soggetti esterni, un inadempimento contrattuale che legittima la risoluzione del contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Fermo restando quanto sopra e a titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari seguenti comportamenti:

- la commissione o il tentativo di commettere uno dei reati previsti del Decreto;
- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, delle procedure previste dal presente Modello, o stabilite per la sua attuazione, dal Codice Etico, dal Piano di Prevenzione della Corruzione e dal Piano della Trasparenza ed Integrità;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione incompleta o non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione incompleta o non veritiera;
- l'omessa redazione della documentazione prevista dal presente Modello o dalle procedure stabilite per l'attuazione dello stesso;
- la violazione o l'elusione del sistema di controllo previsto dal Modello, in qualsiasi modo effettuata, incluse la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione opposta a i soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, ovvero la realizzazione di altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo medesimo;
- la violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe;
- il compimento di atti di ritorsione o discriminatori verso colui che segnala illeciti o violazioni alle disposizioni del presente Modello o del Codice Etico;
- la violazione dei doveri di riservatezza circa le informazioni assunte e le dichiarazioni raccolte a seguito della presentazione di una segnalazione ai sensi del D.lgs. 24/2023;
- la divulgazione dell'identità di colui che presenta una segnalazione ai sensi del D.lgs. 24/2023;
- la violazione dei doveri di riservatezza e delle regole di trattamento dei dati personali trattati nel procedimento istruttorio interno nei confronti del segnalante;
- il compimento di atti ritorsivi o discriminatori nonché del facilitatore, della persona coinvolta, delle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante;
- la tenuta di condotte o la redazione di atti che abbiano l'effetto di rivelare l'identità del segnalante illeciti o violazioni del Modello, del Codice Etico, del Piano di Prevenzione della Corruzione e del Piano della Trasparenza ed Integrità;

- effettuare volontariamente segnalazioni false di reati o di violazioni del Modello, del Codice Etico, del Piano di Prevenzione della Corruzione e nel Piano della Trasparenza ed Integrità o attribuirle con dolo a un soggetto estraneo ai fatti;
- la mancata partecipazione non giustificata ai programmi di formazione.

Per i dirigenti costituisce altresì illecito disciplinare l'omessa vigilanza sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei principi e delle procedure del presente Modello o dei principi di comportamento stabiliti nel Codice Etico.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento d'irrogazione delle sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

L'iter di contestazione dell'infrazione e la comminazione della sanzione sono diversificate sulla base della categoria di appartenenza del soggetto agente.

13.4. Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello, nel Codice Etico, nel PTPC sono definiti illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti rientrano in quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL applicato in Azienda, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili. Il Sistema disciplinare azienda della Società è quindi costituito dalle norme del Codice Civile in materia e dalle norme pattizie previste dal CCNL citato.

In particolare, per il personale dipendente, in applicazione del CCNL di riferimento, sono previste le seguenti sanzioni:

- rimprovero verbale;
- rimprovero inflitto per iscritto;
- multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione individuale;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo fino a 5 giorni;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo da 6 fino a 10 giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

(a) Rimprovero inflitto verbalmente per le mancanze lievi o (b) rimprovero inflitto per iscritto

L'ammonizione, verbale o scritta, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- prima infrazione di limitata gravità;
- negligente violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello nei confronti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC) e della Trasparenza e del Comitato di gestione delle segnalazioni;
- in generale, lieve inosservanza dei doveri stabiliti dal Codice Etico e dalle procedure previste dal Modello, dal Piano di Prevenzione della Corruzione e dal Piano della Trasparenza ed Integrità ovvero adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni degli stessi nell'espletamento di una attività in un'area a rischio o alle istruzioni impartite dai superiori.

(c) Multa

La multa (in misura non eccedente l'importo di quattro ore della normale retribuzione), in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- inefficacia dell'ammonizione verbale o scritta, ovvero nei casi in cui la natura dell'infrazione sia tale da far ritenere l'inadeguatezza del rimprovero;
- prima infrazione di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate;
- in generale, inosservanza (ripetuta o di una certa gravità) dei doveri stabiliti dal Codice Etico, dalle procedure previste dal Modello, dal Piano di Prevenzione della Corruzione e dal Piano della Trasparenza ed Integrità ovvero adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni degli stessi nell'espletamento di una attività in un'area a rischio o alle istruzioni impartite dai superiori.

(d) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo fino a 5 giorni; oppure (e) per un periodo da 6 fino a 10 giorni

La sospensione dalla retribuzione e dal servizio, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- casi di recidiva;
- prima infrazione di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate;
- in generale, inosservanza (ripetuta o di una certa gravità) dei doveri stabiliti dal Codice Etico, dalle procedure previste dal Modello, dal Piano di Prevenzione della Corruzione e dal Piano della Trasparenza ed Integrità ovvero adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni degli stessi nell'espletamento di una attività in un'area a rischio o alle istruzioni impartite dai superiori.

(f) Licenziamento con preavviso o senza preavviso

Il lavoratore che, nell'espletamento di un'attività in una delle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico, del Modello, del Piano di Prevenzione della Corruzione e del Piano della Trasparenza ed Integrità e diretto in modo non equivoco a commettere uno dei reati sanzionati dal D.lgs. 231/01, è sottoposto alla sanzione disciplinare del licenziamento nel rispetto del CCNL.

In particolare, la sanzione si applica nel caso in cui un dipendente abbia, dolosamente e colposamente (in quest'ultimo caso, solo per i reati colposi previsti dal Decreto), compiuto un'infrazione di tale rilevanza da integrare, anche in via puramente astratta, ipotesi di reato ai sensi del D.lgs. 231/01 e ai sensi della Legge 6 novembre 2012 n. 190.

Inoltre, il licenziamento può essere irrogato in caso di grave e reiterate commissione di illeciti disciplinari già sanzionati con altre misure meno afflittive.

È previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, del Piano di Prevenzione della Corruzione e del Piano della Trasparenza ed Integrità, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza oppure in caso di violazione del PTPC senza la preventiva comunicazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Tale comunicazione diviene superflua allorquando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza o dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione o dal Comitato di gestione delle segnalazioni.

All'Organismo di Vigilanza, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione (solo per i casi a quest'ultimo attinenti) e al Comitato di gestione delle segnalazioni dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

13.5. Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la sua natura fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette infatti non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno; ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel Codice Etico, nel Modello, dal Piano di Prevenzione della Corruzione e del Piano della Trasparenza ed Integrità e l'obbligo di farli rispettare è considerato elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che da questi ultimi dipendono gerarchicamente.

Parimenti, costituisce illecito disciplinare la violazione dei principi fondamentali di cui al D.lgs. 24/2023 tra cui, a titolo non esaustivo:

- porre in essere atti discriminatori o vessatori nei confronti di soggetti sottoposti che abbiano presentato una segnalazione o nei confronti degli altri soggetti tutelati dal D.lgs. 24/2023;
- porre in essere comportamenti tesi a impedire a soggetti sottoposti di presentare una segnalazione o a indurre soggetti sottoposti a rendere dichiarazioni nell'ambito del procedimento istruttorio interno condotto dal Comitato di gestione delle segnalazioni;
- comunicare a terzi non autorizzati l'identità di colui il quale presenta una segnalazione;
- ostacolare le attività istruttorie del Comitato di gestione delle segnalazioni.

Eventuali infrazioni poste in essere da dirigenti della Società, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società e della mancanza di un sistema disciplinare di riferimento, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati al paragrafo Principi generali relativi alle sanzioni, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali, e in considerazione del fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

In caso di violazione da parte di un dirigente accertata dall'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo deve darne comunicazione, oltre che al titolare del potere disciplinare, al Consiglio di Amministrazione, in persona del Presidente e dell'Amministratore Delegato, mediante relazione scritta.

Ai dirigenti possono essere applicati i seguenti provvedimenti disciplinari in ragione della gravità delle inosservanze, tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- attribuzione di una diversa collocazione all'interno della Società;
- licenziamento.

Con la contestazione, può essere disposta la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato. Il puntuale rispetto (così come il mancato rispetto) delle previsioni del Modello e delle procedure dallo stesso richiamate potrà influenzare la determinazione dei bonus previsti dai piani di incentivazione per i dirigenti.

La sanzione del licenziamento per giustificato motivo si applica nel caso di infrazioni di particolare gravità che possono determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal D.lgs. 231 tali da concretizzare una grave negazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro che trova nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale. A seguito dell'esito del giudizio penale che confermasse la violazione del Modello, del Piano di Prevenzione della Corruzione e del Piano della Trasparenza ed Integrità da parte del dirigente e quindi lo condannasse per uno dei reati previsti nello stesso, quest'ultimo sarà soggetto al provvedimento disciplinare riservato ai casi di infrazioni di maggiore gravità.

13.6. Sanzioni nei confronti dell'RPCT

Il RPCT può rispondere cumulativamente a titolo di responsabilità dirigenziale, disciplinare e per eventuale danno erariale.

Ai sensi della legge n. 190/2012 è prevista una responsabilità dirigenziale in capo al RPCT in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano da parte dei singoli dipendenti. Fatta salva la responsabilità personale disciplinare dei dipendenti per le violazioni delle prescrizioni del PTPC, qualora tali comportamenti siano ripetuti (violazioni plurime in un contesto temporale ravvicinato) del fatto risponde il RPCT, a meno che non provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservazione del Piano.

Il Consiglio di Amministrazione determina la sanzione in capo al RPCT, sulla base della gravità del fatto.

L'RPCT risponde altresì in caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato. RPCT va esente da responsabilità se dimostra di:

- avere predisposto il Piano prima della commissione del reato;
- averne segnalato l'inefficacia in occasione dell'aggiornamento;
- aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza dell'atto.

Non può essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza oppure in caso di violazione del PTPC senza la preventiva comunicazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Tale comunicazione diviene superflua allorquando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza o dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione o dal Comitato di gestione delle segnalazioni.

All'Organismo di Vigilanza e al Responsabile della Prevenzione della Corruzione (solo per i casi a quest'ultimo attinenti) e al Comitato di gestione delle segnalazioni dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

13.7. Misure nei confronti degli amministratori e dei sindaci

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne prospettano l'immagine verso i dipendenti, gli azionisti, i clienti, i creditori, le Autorità di Vigilanza e il pubblico in generale. I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal Modello adottato dalla Società ad opera dei componenti i del Consiglio di Amministrazione della stessa Società devono tempestivamente essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'intero Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

La responsabilità degli amministratori nei confronti della Società è regolata dall'art. 2392 c.c.

Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti dei o degli amministratori che hanno commesso le infrazioni. In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione delibera a maggioranza dei presenti, escluso l'amministratore o gli amministratori che hanno commesso le infrazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate:

- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

Nei casi più gravi e, comunque, quando la mancanza sia tale da ledere la fiducia della Società nei confronti del responsabile, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea, proponendo la revoca dalla carica.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale sono competenti, in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, per la convocazione, se considerato necessario, dell'Assemblea dei Soci. La convocazione dell'Assemblea dei Soci è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli amministratori (si precisa che l'azione di responsabilità nei confronti degli amministratori ha natura risarcitoria e che, pertanto, non può essere considerata una sanzione).

In caso di violazione da parte di un componente del Collegio Sindacale, o organo equivalente, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione, mediante relazione scritta.

Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

13.8. Misure nei confronti dei Soggetti Esterni

Qualora si verificano fatti che possono integrare violazione del Modello da parte di collaboratori o controparti contrattuali, che siano destinatari del Modello, l'Organismo di Vigilanza informa il l'Amministratore Delegato e il Responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto si riferiscono, mediante relazione scritta.

Nei confronti dei responsabili viene deliberata l'applicazione delle misure prestabilite ai sensi delle clausole contrattuali inserite nel rapporto tra le parti, inclusa la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con l'Amministratore Delegato o altro soggetto da questidelegato, verifica che siano adottate procedure specifiche per trasmettere ai soggetti esterni destinatari del Modello il Modello stesso e il Codice Etico, e verifica che questi ultimi vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.

14. Prestazione di servizi infragruppo

Le prestazioni di servizi, svolte dalla Società a favore di società del Gruppo o da società del Gruppo in favore della Società, che hanno a oggetto attività e operazioni a rischio di cui alla successiva Parte Speciale devono essere disciplinate da un contratto scritto.

La società del Gruppo che presta un servizio in aree a rischio deve essere dotata di un Modello e di procedure idonee a prevenire la commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto.

Nelle prestazioni di servizi le società del Gruppo si attengono, oltre che al Codice Etico, a quanto previsto dal proprio Modello e dalle procedure stabilite per la sua attuazione.

L'Organismo di Vigilanza rispetto ai servizi prestati o ricevuti dalle Società del Gruppo nelle aree a rischio svolge le attività di vigilanza attribuite dal presente Modello.

I contratti infragruppo, e ogni loro revisione, devono essere trasmessi all'Organismo di Vigilanza, che può esprimere parere.