

**Medio Chiampo S.p.A.**

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

***EX DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231***

***AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2020***

## INDICE

DEFINIZIONI.....	4
PREMESSA.....	7
IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.....	9
1.1 Caratteristiche fondamentali ed ambito di applicazione.....	9
1.2 Il modello organizzativo come forma di esonero dalla responsabilità.....	19
1.3 L'apparato sanzionatorio.....	20
1.4 Le Linee Guida di Confindustria.....	23
1.5 Appendice integrativa alle Linee Guida.....	24
LA SCELTA DELLA SOCIETA' E L'APPROCCIO METODOLOGICO ADOTTATO.....	25
2.1 La scelta della Società.....	25
2.2 Il processo di redazione e implementazione del Modello.....	25
2.2.1 Approccio metodologico generale.....	25
2.2.2 Esclusione di alcuni reati non applicabili alla realtà Medio Chiampo.....	26
2.2.3 Approccio metodologico per il RiskAssessment in materia di Reati contro la Pubblica Amministrazione, Reati di criminalità organizzata, Reati societari e Reati in materia di riciclaggio.....	26
2.2.4 Approccio metodologico specifico in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.....	30
2.2.5 Approccio metodologico specifico in materia di criminalità informatica 31	
2.2.6 Approccio metodologico specifico in materia di reati ambientali.....	32
2.2.7 Approccio metodologico specifico in materia di reati tributari.....	32
2.3 Stesura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.....	33
IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI MEDIO CHIAMPO S.P.A. ....	34
3.1 Finalità del Modello.....	34
3.2 Struttura del Modello.....	35
3.3 Destinatari del Modello.....	35
3.4 Natura del Modello e rapporti con il Codice Etico.....	36
3.5 Adozione, modifiche e integrazioni del Modello.....	37
ORGANISMO DI VIGILANZA.....	39
4.1 Identificazione dell'OdV.....	39
4.2 Modalità di nomina dell'OdV e durata in carica.....	40
4.3 Cause di ineleggibilità, motivi e poteri di revoca.....	40
4.4 Funzioni dell'OdV.....	42
4.5 Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza.....	45
4.6 Conservazione delle informazioni.....	49
DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	50
5.1 Attività informativa.....	50
5.2 Formazione del personale.....	51
SISTEMA DISCIPLINARE.....	52
6.1 Violazioni del Modello.....	53
6.2 Misure nei confronti dei dipendenti.....	54
6.3 Violazioni del Modello da parte dei dirigenti e relative misure.....	55

6.4	Misure nei confronti dei membri dell'Organo Dirigente, del Collegio Sindacale, dei membri dell'OdV, dei procuratori della Società.....	56
6.5	Misure nei confronti dei Collaboratori, dei Consulenti, dei Procacciatori d'affari, dei Fornitori, degli Appaltatori, coinvolti nei Processi Sensibili	58
<b>CARATTERISTICHE DELLE PARTI SPECIALI.....</b>		<b>58</b>
7.1	Struttura e funzione delle Parti Speciali.....	58
<b>LE COMPONENTI DEL SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO.....</b>		<b>59</b>
8.1	Sistema organizzativo .....	60
8.2	Sistema autorizzativo .....	60
8.3	Processo decisionale .....	61
8.4	Controllo di gestione e flussi finanziari .....	61
8.5	Programma di informazione e formazione .....	62
8.6	Sistemi informativi e applicativi informatici .....	62
8.7	Archiviazione della documentazione.....	62

## ***DEFINIZIONI***

<b>“Appaltatori”</b>	Convenzionalmente si intendono tutti gli appaltatori di opere o di servizi ai sensi del codice civile, nonché i subappaltatori, i somministranti, i lavoratori autonomi che abbiano stipulato un contratto d’opera con la Società e di cui questa si avvale nei Processi Sensibili.
<b>“Contratto aziendale”</b>	Contratto Collettivo di Lavoro Medio Chiampo S.p.A., nella versione attualmente vigente.
<b>“Codice Etico”</b>	Codice di condotta adottato da Medio Chiampo S.p.A. con delibera dell’Organo Dirigente in data 23 giugno 2016
<b>“Consulenti”</b>	Soggetti non dipendenti della Società che agiscono in nome e/o per conto di Medio Chiampo S.p.A. sulla base di un mandato o di un altro rapporto di collaborazione professionale.
<b>“Decreto”</b>	Il Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001.
<b>“Delega”</b>	L’atto interno di attribuzione di funzioni e compiti nell’ambito dell’organizzazione aziendale.
<b>“Destinatari”</b>	Tutti i soggetti cui è rivolto il Modello e, in particolare: gli organi societari ed i loro componenti, i procuratori della Società, i dipendenti, ivi compresi i dirigenti, i Fornitori coinvolti nei Processi Sensibili, i Procacciatori d’affari, i Consulenti, gli Appaltatori, i Collaboratori della Società (quali i collaboratori a progetto e i lavoratori interinali/somministrati) coinvolti nei Processi Sensibili, nonché i membri dell’Organismo di Vigilanza, in quanto non appartenenti alle categorie summenzionate.
<b>“Fornitori”</b>	I fornitori di beni (merci e materiali per la produzione) e servizi (escluse le consulenze), di cui la Società si avvale nell’ambito dei Processi Sensibili.

<b>“Modello”</b>	Il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto.
<b>“OdV”</b>	L’Organismo di Vigilanza previsto dal Decreto.
<b>“Operazione Sensibile”</b>	Insieme di attività di particolare rilevanza svolte da Medio Chiampo S.p.A. nei Processi Sensibili.
<b>“Organo Dirigente”</b>	Consiglio di Amministrazione di Medio Chiampo S.p.A.
<b>“P.A.”</b>	La Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio
<b>“Procacciatori d’Affari”</b>	Tutti i soggetti che, in forza di un rapporto contrattuale in essere con Medio Chiampo S.p.A., esercitano l’attività di segnalazione di potenziali affari/opportunità commerciali per la Società, favorendone la conclusione da parte della Società stessa.
<b>“Processo Sensibile”</b>	L’insieme di attività ed operazioni aziendali organizzate al fine di perseguire un determinato scopo o gestire un determinato ambito aziendale di Medio Chiampo S.p.A. in aree potenzialmente a rischio di commissione di uno o più reati previsti dal Decreto, così come elencate nella Parte Speciale del Modello, indicate anche genericamente e complessivamente come area/e a rischio.
<b>“ProcessOwner”</b>	Il soggetto che per posizione organizzativa ricoperta o per le attività svolte è maggiormente coinvolto nel Processo Sensibile di riferimento o ne ha maggiore visibilità.
<b>“Procura”</b>	L’atto unilaterale con cui la società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.
<b>“Reati”</b>	Le fattispecie di reato considerate dal Decreto.
<b>“Società”</b>	Medio Chiampo S.p.A. C.F. e numero di iscrizione al Registro delle Imprese

00675230247, con sede legale in Montebello  
Vicentino (VI), Via Gen. Vaccari n. 18.

## ***PREMESSA***

Medio Chiampo S.p.A. è attualmente il gestore unico del servizio idrico integrato dei Comuni di Montebello Vicentino, Zermeghedo e Gambellara.

L'ente, costituito nel 1979 come Consorzio per regio decreto con la finalità di risanare e disinquinare il territorio dei Comuni di Montebello Vicentino e Zermeghedo, si è occupato inizialmente della raccolta e del trattamento degli scarichi delle aziende conciarie e successivamente, in concomitanza con l'ampliamento della propria struttura, ha esteso la propria gestione ai reflui civili ed artigianali del Comune di Gambellara e dei liquami civili del Comune di Montorso Vicentino.

Dal 1996 l'azienda, in considerazione dell'entrata in vigore della Legge 5 gennaio 1994 n. 36 contenente disposizioni in materia di risorse idriche e delle integrazioni regionali, ha iniziato a gestire gli acquedotti dei Comuni di Montebello Vicentino, Zermeghedo e Gambellara e l'intero servizio idrico integrato.

In data 30 ottobre 2002 l'ente è stato trasformato in società di capitali assumendo la denominazione di Medio Chiampo S.p.A..

La società, che ha la sede legale a Montebello Vicentino, è a capitale interamente pubblico ai sensi e per gli effetti dell'art. 113 comma 5 lett. c) del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e successive integrazioni e modificazioni: le azioni ordinarie della società sono infatti possedute al 50% dal Comune di Montebello Vicentino e per il restante 50% al Comune di Zermeghedo.

L'oggetto sociale di Medio Chiampo S.p.A. si sostanzia principalmente nelle seguenti attività:

- progettazione, costruzione e gestione di impianti connessi al ciclo integrato delle acque, costituito dall'insieme dei servizi pubblici di captazione, adduzione e distribuzione di acqua ad usi civili, di fognatura e di depurazione delle acque reflue;
- gestione di laboratori di analisi chimiche e microbiologiche;
- gestione in via accessoria dei servizi di tariffazione e riscossione con attività di liquidazione, accertamento e riscossione di tributi;
- autotrasporto per conto terzi al fine di adempiere gli scopi societari;
- progettazione, costruzione e gestione di impianti di trattamento, selezione e recupero dei rifiuti urbani e speciali, pericolosi e non pericolosi;
- gestione di attività di raccolta, trasporto, trattamento, smaltimento, recupero, riutilizzo e intermediazione e commercializzazione dei rifiuti urbani e speciali, pericolosi e non pericolosi;
- progettazione, costruzioni e gestione di impianti di cogenerazione (energia elettrica ed energia termica) e di reti di teleriscaldamento;
- approvvigionamento, produzione, trasporto, trasformazione, distribuzione e vendita di energia elettrica e calore, derivanti da qualsiasi fonte energetica, incluso l'auditing energetico, controlli sugli impianti termici di cui al D.P.R. n. 412/93 e gestione de calore.-

L'articolazione di Medio Chiampo S.p.A. e le persone coinvolte nei diversi processi analizzati sono rappresentati nell'organigramma in allegato (Allegato B).

Nell'ambito della struttura apicale appare opportuno evidenziare che il Consiglio di Amministrazione, che è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società, è composto di 5 membri, rieleggibili, la cui carica non può superare tre esercizi e che l'attuale Presidente del C.d.A. è altresì l'amministratore delegato della società con specifici poteri conferitigli con l'atto di nomina del 12 settembre 2013. La rappresentanza della società sia di fronte ai terzi che in giudizio spetta al Presidente del C.d.A., nonché all'amministratore delegato, al Direttore e al Procuratore Generale, nei limiti dei poteri ad essi conferiti.

Il Consiglio di Amministrazione di Medio Chiampo S.p.A. (di seguito anche la "Società" o "Medio Chiampo"), nella riunione del 23 giugno 2016 ha quindi approvato per sottoscrizione il presente "Modello di organizzazione, gestione e controllo" (di seguito anche il "Modello") ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300".

Contestualmente all'adozione del Modello, il Consiglio di Amministrazione ha nominato uno specifico organismo, denominato Organismo di Vigilanza, a cui ha conferito i compiti di vigilanza e controllo previsti dal Decreto medesimo e ha adottato il Codice Etico di cui all'Allegato A.

La società ha poi provveduto ad aggiornare il presente Modello in conseguenza della successiva introduzione nel D. Lgs. 231/01 di specifiche fattispecie di reato per la cui prevenzione si è reso necessario attuare ulteriori sistemi di controllo aziendale.

Il presente Modello si struttura in una Parte Generale e in diverse Parti Speciali.

Nella **Parte Generale** sono riportati brevemente i contenuti del Decreto, sono definiti l'Organismo di Vigilanza, le funzioni ed i poteri ad esso attribuiti e delineato il relativo flusso informativo, nonché la struttura del Modello e il Sistema Disciplinare adottato dalla Società.

Nelle **Parti Speciali** sono descritti i Processi Sensibili e il sistema di controlli e principi previsti dalla Società onde prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Parte integrante del Modello sono considerati gli **Allegati** di volta in volta richiamati nel testo del documento stesso.



## PARTE GENERALE

### ***IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001***

#### **1.1 Caratteristiche fondamentali ed ambito di applicazione**

Con l'entrata in vigore del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, è stata introdotta nel nostro ordinamento una responsabilità in sede penale (formalmente qualificata come responsabilità "*amministrativa*") degli enti.

Il Legislatore italiano si è in questo modo conformato ad una serie di provvedimenti comunitari ed internazionali che richiedevano una maggiore responsabilità degli enti coinvolti nella commissione di alcuni tipi di illeciti aventi rilevanza penale.

La normativa in questione prevede una responsabilità degli enti che si aggiunge a quella delle persone fisiche che hanno materialmente realizzato l'illecito e che sorge qualora determinati reati siano commessi nell'**interesse** o a **vantaggio** dell'ente, in Italia o all'estero, da parte di:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da parte di persone che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo della stessa (i c.d. soggetti apicali);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti apicali.

I Destinatari della normativa sono ai sensi del Decreto: gli enti forniti di personalità giuridica e le società e associazioni anche prive di personalità giuridica. Sono espressamente esclusi dall'ambito di applicazione del Decreto: lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici, nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Il Decreto si applica in relazione sia a reati commessi in Italia sia a quelli commessi all'estero: in quest'ultimo caso l'ente, nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9, e 10 del codice penale, risponde purché abbia nel territorio dello Stato Italiano la sede principale e nei confronti dello stesso non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia si procede nei confronti dell'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo.

Per quel che concerne i reati per la commissione dei quali è prevista una responsabilità degli enti, il Decreto prende in considerazione reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, i reati societari, i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo, i delitti commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, i reati contro la

personalità individuale, i reati di insider trading (abuso di informazioni privilegiate) e di market manipulation (manipolazione del mercato), i reati transnazionali disciplinati dalla Legge n. 146/2006, i delitti di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, i delitti di riciclaggio, ricettazione ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché i reati di criminalità informatica e di trattamento illecito di dati, criminalità organizzata, delitti contro l'industria e il commercio e delitti in materia di violazione del diritto d'autore, reati ambientali e alcuni reati tributari.

Più in particolare, il Decreto, nel suo testo originario, si riferiva esclusivamente ad una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, e precisamente ai reati di:

- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico;
- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico;
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico;
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche;
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico;
- corruzione per un atto d'ufficio;
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio;
- corruzione in atti giudiziari;
- corruzione di persona incaricata di pubblico servizio;
- concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri;
- istigazione alla corruzione;
- concussione.

A tal proposito, si specifica che per Incaricato di Pubblico Servizio si intende, ai sensi dell'art. 358 c.p., colui che *“a qualunque titolo presta un pubblico servizio”*, definito, quest'ultimo, come un'attività disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri autoritativi e certificativi.

Per Pubblico Ufficiale, invece, si intende, ai sensi dell'art. 357 c.p., colui che *“esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa”*. E' pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione, o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi.

Successivamente, l'art. 6 della **Legge 23 novembre 2001 n. 409**, recante *“Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro”*, ha inserito nell'ambito

del Decreto, l'art. 25-*bis*, che mira a punire i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, ed in particolare i reati di:

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate;
- alterazione di monete;
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate;
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede;
- falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati;
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo;
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, valori di bollo o carta filigranata;
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati;

Successivamente, l'art. 3 del **Decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61** recante *“Disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali, a norma dell'art. 11 della legge 3 ottobre 2001, n. 366”*, in vigore dal 16 aprile 2002, nell'ambito della riforma del diritto societario ha introdotto il nuovo art. 25-*ter* del Decreto, poi modificato per quanto riguarda l'entità delle sanzioni dall'art. 39 della **Legge 28 Dicembre 2005, n. 262**, ed ha esteso il regime della responsabilità amministrativa degli enti anche ai c.d. reati societari, e più precisamente ai reati di:

- false comunicazioni sociali;
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori;
- falso in prospetto (reato previsto dall'art. 2623 cod. civ. poi abrogato dall'art. 34 della Legge 28.12.2005 n. 262);
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (reato previsto dall'art. 2624 cod. civ. poi abrogato dall'art. 37 comma 34 D. Lgs. 27.1.2010 n. 39);
- impedito controllo;
- indebita restituzione dei conferimenti;
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve;
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante;
- operazioni in pregiudizio dei creditori;
- formazione fittizia del capitale;
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori;
- illecita influenza sull'assemblea;
- aggio;
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza;
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (reato introdotto dall'art. 31 della Legge 28.12.2005 n. 262).

L'art. 25 *quater*, inserito nel *corpus* originario del Decreto dall'art. 3 della **Legge 14 gennaio 2003 n. 7**, recante "*Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno*", ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti ai delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali e ai delitti posti in essere in violazione dell'art. 2 della citata Convenzione. Vengono elencati a titolo esemplificativo, ancorché non esaustivo:

- promozione, costituzione, organizzazione o direzione di associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico;
- assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.).

L'art. 25 *quater.1*, inserito nel *corpus* originario del Decreto dall'art. 8 della **Legge 9 gennaio 2006 n. 7** recante "*Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile*", ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti al delitto di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili previsto dall'art. 583 bis cod. pen..

L'art. 25 *quinqies*, inserito nel *corpus* originario del Decreto dall'art. 5 della **Legge 11 agosto 2003 n. 228** recante "*Misure contro la tratta di persone*", poi modificato dalla **Legge 6 febbraio 2006 n. 38**, recante "*Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo Internet*", ha ulteriormente esteso la responsabilità amministrativa degli enti ai delitti contro la personalità individuale, quali:

- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù;
- prostituzione minorile;
- pornografia minorile;
- detenzione di materiale pornografico;
- pornografia virtuale;
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile;
- tratta di persone;
- alienazione e acquisto di schiavi.

L'art. 25 *sexies*, inserito nel *corpus* originario del Decreto dall'articolo 9, comma 3 della **Legge 18 aprile 2005 n. 62** (Recepimento della direttiva 2003/6/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 28 gennaio 2003, relativa all'abuso di informazioni privilegiate e alla manipolazione del mercato - abusi di mercato - e delle direttive della Commissione di attuazione 2003/124/CE, 2003/125/CE e 2004/72/CE) ha ulteriormente esteso la responsabilità amministrativa degli enti ai delitti di abusi di mercato, e cioè:

- abuso di informazioni privilegiate;

- manipolazione del mercato.

La medesima **Legge n. 62 del 2005** ha previsto, inoltre, all'art. 187-*quinquies* Testo unico della finanza, una nuova forma di responsabilità dell'Ente conseguente alla commissione nel suo interesse o vantaggio (non di reati ma) degli illeciti amministrativi di:

- abuso di informazioni privilegiate (art. 185-*bis* Testo unico della finanza);
- manipolazione del mercato (art. 185-*ter* Testo unico della finanza).

L'art. 10 della **Legge 16 marzo 2006 n. 146** - non espressamente richiamata dal Decreto - come successivamente modificata, ha previsto la responsabilità amministrativa degli Enti in relazione ad una serie di reati a carattere "transnazionale" ai sensi dell'art. 3 della predetta Legge (associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso, associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti, associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria, favoreggiamento personale, procurato ingresso illegale nel territorio dello Stato italiano o di altro Stato del quale la persona non sia cittadina e favoreggiamento della permanenza illegale).

Si considera reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

Inoltre, la **Legge 3 agosto 2007 n. 123**, recante "*Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia*", ha introdotto nel Decreto l'art. 25 *septies*, successivamente sostituito dall'art. 300 del **D. Lgs. 9 Aprile 2008 n. 81** recante "*Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*", che estende la responsabilità amministrativa degli Enti in relazione ai delitti di:

- omicidio colposo commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Il **Decreto Legislativo n. 231 del 21 novembre 2007**, pubblicato nel supplemento ordinario n. 268 della Gazzetta Ufficiale n. 290 del 14 Dicembre 2007, ha recepito la direttiva 2005/60/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26.10.2005, concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di

riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo (c.d. Terza direttiva Antiriciclaggio).

Tale decreto legislativo ha esteso l'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001, introducendovi l'art. 25 *octies* volto a sanzionare i delitti di:

- ricettazione (art. 648 del Codice Penale);
- riciclaggio (art. 648 *bis* del Codice Penale);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter* del Codice Penale).

La **Legge 18 Marzo 2008, n. 48**, ha introdotto nel corpus del D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 24 *bis*, estendendo così la responsabilità degli enti anche ai reati di criminalità informatica previsti dai seguenti articoli del Codice Penale:

- 615 *ter*, (accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico);
- 615 *quater* (detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici);
- 615 *quinquies* (diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico);
- 617 *quater* (intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche);
- 617 *quinquies* (installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche);
- 635 *bis* (danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici);
- 635 *ter* (danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità);
- 635 *quater* (danneggiamento di sistemi informatici o telematici);
- 635 *quinquies* (danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità);
- 491 *bis* (falsità in un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria);
- 640 *quinquies*(frode informatica del certificatore di firma elettronica).

La **Legge n. 94 del 15 luglio 2009** recante “*Disposizioni in materia di sicurezza pubblica*”, in vigore dal 8 agosto 2009, ha introdotto i delitti di criminalità organizzata previsti dal nuovo articolo 24 *ter* del D. Lgs. 231/01, mentre la **Legge n. 99 del 23 luglio 2009** recante “*Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia*”, in vigore dal 15 agosto 2009, ha aggiunto all'art. 25-*bis* del D. Lgs. n. 231/01 i delitti di contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni e di introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi, e ha introdotto nel D. Lgs. 231/01 sia il nuovo articolo 25-*bis* 1 concernente i delitti contro l'industria e il commercio, sia il nuovo articolo 25-*novies* che riguarda i delitti in materia di violazione del diritto d'autore previsti dagli articoli 171 1°

comma lettera a-bis) e 3° comma, 171-bis, 171-ter, 171-septies 171-octies della Legge 22.4.1941 n. 633.

**Il Decreto Legislativo 7 Luglio 2011 n. 121** ha attuato la “*direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché la direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni*”. Il provvedimento, composto da cinque articoli, è entrato in vigore il 16 agosto 2011 a seguito di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale, Serie generale, n. 177 del 1 agosto 2011, e ha introdotto nell’ambito nel D. Lgs. 231/01 il nuovo articolo *25-undecies* che contiene svariate figure di reato tra le quali lo scarico, senza autorizzazione o senza osservarne le prescrizioni, di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose, l’attività di gestione di rifiuti non autorizzata, la discarica non autorizzata, il traffico illecito dei rifiuti e la bonifica dei siti, l’inquinamento doloso o colposo provocato dalle navi.

**Il Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109**, recante disposizioni in attuazione della direttiva 2009/52/CE sulle norme minime relative a sanzioni e provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, è entrato in vigore il 9 agosto 2012 a seguito di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale, Serie generale, n. 172 del 25 luglio 2012 e ha introdotto nell’ambito nel D. Lgs. 231/01 il nuovo articolo *25-duodecies*. Tale articolo prevede la sanzione pecuniaria per la commissione del delitto di cui all’art. 22 comma 12-*bis* del D.Lgs. 286/1998 il quale regola il lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato in presenza di lavoratori dipendenti stranieri privi del permesso di soggiorno.

La successiva **Legge 1 ottobre 2012 n. 172**, di ratifica della Convenzione di Lanzarote del 25 ottobre 2007 sulla protezione dei minori contro lo sfruttamento e l’abuso sessuale, ha apportato modifiche ad alcuni articoli del codice penale cui fanno espresso riferimento gli articoli 24-ter, 25-quater e 25-quinquies del D. Lgs. n. 231/01, ed in particolare sono stati ampliati, per quanto di interesse nella presente sede, gli articoli 416 (associazione per delinquere), 583-bis (pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili), 600-bis (prostituzione minorile), 600-ter (pornografia minorile).

La **Legge 6 novembre 2012 n. 190**, recante disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione ed entrata in vigore il 28 novembre 2012 a seguito della sua pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 265 del 13 novembre 2012, ha modificato la rubrica dell’art. 25 del D.Lgs. n. 231/01 introducendo le parole “*induzione indebita a dare o promettere utilità*” e ha introdotto nel medesimo articolo 25 il nuovo delitto di cui all’art. 319-quater cod. pen. (induzione indebita a dare o promettere utilità) aggiungendo nell’art. 25-ter la lettera s-bis riguardante il delitto di corruzione tra privati nei casi previsti al comma 3 del nuovo articolo 2635 cod. civ..

La **Legge 22 maggio 2015 n. 68**, riguardante “*Disposizioni in materia di delitti contro l’ambiente*”, che ha introdotto nel Codice Penale il Titolo VI-bis attinente a cinque nuovi reati in materia ambientale (art. 452-bis c.p. inquinamento ambientale, art. 452-quater c.p. disastro ambientale, art. 452-sexies c.p. traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività, art. 452-septies c.p. impedimento del controllo, art. 452-terdecies c.p. omessa bonifica), e ha modificato l’art. 25-udecies (Reati ambientali) sostituendo le originarie lettere a) e b) con le lettere da a) a g).

La **Legge 27 maggio 2015 n. 69**, recante disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio, ha modificato le lettere a) e b) dell’art. 25-ter (Reati societari) per le ipotesi di false comunicazioni sociali di cui agli articoli 2621 e 2622 cod. civ., ha introdotto la lettera a-bis) per il delitto di false comunicazioni sociali previsto dall’art. 2621-bis del codice civile e ha abrogato la lettera c).

**Legge 29 ottobre 2016 n. 199**, recante “*Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo*”, ha riformato l’art. 603-bis codice penale estendendo la punibilità a chi utilizza, assume o impiega manodopera sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno. Tale comportamento si aggiunge quindi al comportamento tipico del reclutatore di manodopera estendendo la sfera di operatività dell’incriminazione.

La nuova cornice normativa ha determinato l’inserimento dell’intermediazione illecita nel novero dei reati presupposto di cui al D. Lgs. n. 231/01 e la pone in stretta correlazione anche con reati già previsti dal suindicato D. Lgs. tra cui gli articoli 24-ter (Delitti di criminalità organizzata), 25-septies (Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro), 25-duodecies (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare).

**Legge 17 ottobre 2017 n. 161**, riguardante “*Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011 n. 159, al codice penale e alle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale e altre disposizioni. Delega al Governo per la tutela del lavoro nelle aziende sequestrate e confiscate*”, che ha ampliato le ipotesi delittuose di cui all’art. 25-duodecies (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare) introducendo ai commi 2 e 3 i seguenti reati presupposto: comma 1-bis (procurato ingresso illecito di immigrati clandestini); comma 1-ter (favoreggiamento dell’immigrazione clandestina).

**Legge 20 novembre 2017 n. 167**, recante “*Disposizioni per l’adempimento degli obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia all’Unione Europea – Legge Europea 2017*”), che ha ampliato l’elenco dei reati presupposto previsti dal D. Lgs.



n. 231/01 inserendo il nuovo articolo 25-terdecies rubricato (“Razzismo e Xenofobia) che punisce i partecipanti di organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi aventi tra i propri scopi l’incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, nonché la propaganda ovvero l’istigazione e l’incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, fondati in tutto o in parte sulle negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull’apologia della Shoah e dei crimini di genocidio, dei crimini contro l’umanità e dei crimini di guerra.

**D. Lgs. n. 21/2018**, recante “*Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale a norma dell’articolo 1, comma 85, lettera q), della legge 23 giugno 2017 n. 103*”, che ha introdotto il nuovo articolo 604-bis cod. pen. (“*propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa*”) in sostituzione dell’art. 3 della Legge n. 654/1975 richiamato nell’art. 25-terdecies del D. Lgs. n. 231/01, ed il nuovo articolo 452-quaterdecies (“*attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti*”) in sostituzione dell’art. 260 del D. Lgs n. 152/2006 richiamato nell’articolo 25-undecies del D. Lgs. n. 231/01.

**Legge 9.1.2019 n. 3** recante “*Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici*” (cd. legge Spazzacorrotti) che, per quanto rileva ai fini del D. Lgs. n. 231/01:

- ha inasprito le sanzioni interdittive di cui all’art. 9, comma 2, del predetto Decreto per alcuni reati contro la P.A.;
- ha modificato l’art. 51 del Decreto sostituendo il rinvio mobile all’art. 13, comma 2 con la diretta indicazione della durata delle misure cautelari;
- ha disposto l’applicazione delle sanzioni interdittive nella misura ordinaria all’ente che, prima della sentenza di primo grado, si sia adoperato per evitare ulteriori conseguenze del reato ed abbia collaborato con l’autorità giudiziaria per assicurare le prove dell’illecito, per individuarne i responsabili e abbia attuato modelli organizzativi idonei a prevenire nuovi illeciti e ad evitare le carenze organizzative che li hanno determinati;
- ha introdotto nell’art. 25 del Decreto il reato di traffico di influenze illecite di cui all’art. 346-bis cod. pen., come modificato dalla medesima legge anticorruzione “*Chiunque, fuori dei casi di concorso nei reati di cui agli articoli 318, 319, 319 ter e nei reati di corruzione di cui all’articolo 322 bis, sfruttando o vantando relazioni esistenti o asserite con un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all’articolo 322 bis, indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altra utilità, come prezzo per la propria mediazione illecita verso un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all’articolo 322 bis, ovvero per remunerarlo in relazione all’esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, è punito ....*”;

- ha esteso la procedibilità d'ufficio ai reati di corruzione tra privati (art. 2635 cod. civ.) e di istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis cod. civ.).

**Legge 3.5.2019 n. 39**, recante la *“Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulle manipolazioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014”* che, nell'introdurre nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25 quaterdecies, estende le responsabilità degli enti ai reati di frode in competizioni sportive e di esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommesse.

**D.L. 26.10.2019 n. 124**, convertito con modificazioni dalla **Legge 19.12.2019 n. 157**, recante all'art. 39 le *“Modifiche della disciplina penale e della responsabilità amministrativa degli enti”*, che ha ampliato l'elenco dei reati presupposto previsti dal D. Lgs. n. 231/01 inserendo il nuovo articolo 25-quinquiesdecies rubricato *“Reati tributari”* che, in relazione ai delitti previsti dal D. Lgs. n. 74/2000, prevede e punisce la commissione:

- a) del delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'articolo 2, comma 1;
- b) del delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 2, comma 2-bis;
- c) del delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, previsto dall'articolo 3;
- d) del delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8, comma 1;
- e) de delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8, comma 2-bis;
- f) del delitto di occultamento o distruzione di documenti contabili, previsto dall'articolo 10;
- g) del delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte, previsto dall'articolo 11.

**D. Lgs. n. 75/2020**, recante all'art. 5 le *“Modifiche al decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231”*, che ha modificato la rubrica dell'art. 24, inserito l'art. 356 cod. pen. (frode nelle pubbliche forniture) ed il comma 2 bis introducendo l'ipotesi della frode in agricoltura, che ha sostituito la rubrica dell'art. 25 inserendo anche i reati di peculato (ordinario e mediante profitto dell'errore altrui) ed abuso d'ufficio quando il fatto lede interessi finanziari dell'Unione Europea, che ha modificato l'art. 25-quinquiesdecies introducendo il comma 1-bis che prevede i delitti di dichiarazione infedele, di omessa dichiarazione e di indebita compensazione di cui agli articoli 4, 5 e 10-quater del D. Lgs. 74/2000 se commessi nell'ambito di sistemi transfrontalieri ed al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro e che, infine, ha introdotto il nuovo art. 25-sexiesdecies rubricato (contrabbando) che riguarda i reati previsti dal D.P.R. 23.1.1973 n. 43.

## 1.2 Il modello organizzativo come forma di esonero dalla responsabilità

Il Decreto prevede che l'ente non risponda dei reati commessi dai soggetti c.d. apicali qualora dimostri:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- di aver affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento;
- che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e di gestione;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo suindicato.

Per i reati commessi da soggetti non in posizione apicale l'ente è responsabile solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. In ogni caso è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto, all'art. 6 comma 3, prevede che gli enti, garantendo le esigenze previste dall'art. 6 comma 2, possano adottare modelli di organizzazione e di gestione *“sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro trenta giorni osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

In conformità a tale disposizione Medio Chiampo S.p.A., nella predisposizione del presente Modello, si è ispirata alle linee guida emanate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate nel marzo 2008 e nel marzo 2014.

Occorre tuttavia ricordare che tali indicazioni rappresentano un semplice quadro di riferimento a cui ogni società può rifarsi ai fini dell'adozione del Modello.

Si tratta di suggerimenti cui la società è libera di ispirarsi nell'elaborazione del Modello.

Ogni società dovrà, infatti, adeguare le linee guida alla realtà concreta che la caratterizza e, quindi, alle sue dimensioni ed alla specifica attività che svolge, e scegliere di conseguenza le modalità tecniche con cui procedere all'adozione del Modello.

Inoltre, con specifico riferimento alla materia della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, è doveroso ricordare che l'art. 30 del D. Lgs. 9 Aprile 2008, n. 81, stabilisce che il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa degli enti di cui al Decreto, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

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

Il suddetto modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività in precedenza elencate.

Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione dello stesso e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati quando:

- siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero
- in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

### 1.3 L'apparato sanzionatorio

Il Decreto prevede che per gli illeciti sopra descritti agli enti possano essere applicate sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive, possa essere disposta la pubblicazione della sentenza e la confisca del prezzo o del profitto del reato.

Le **sanzioni pecuniarie** si applicano ogniqualvolta un ente commetta uno degli illeciti previsti dal Decreto. Esse vengono applicate per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille (l'importo di una quota va da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37) e possono variare da un minimo di € 25.823,00 ad un massimo di € 1.549.370,00. Ai fini della quantificazione delle quote il giudice deve tenere conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'ente;
- dell'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'importo della quota viene invece fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Il Decreto prevede tuttavia specifiche ipotesi di riduzione della sanzione pecuniaria, ed infatti:

1) la sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore ad euro 103.291,38 qualora:

- a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;

In queste ipotesi l'entità della quota è fissa ed è sempre pari ad euro 103,29 e non si applicano le sanzioni interdittive.

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

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato o si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) l'ente ha adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

3) la sanzione pecuniaria è ridotta dalla metà ai due terzi se ricorrono entrambe le condizioni previste dalle lettere a) e b) del precedente punto 2).

In questi casi la sanzione pecuniaria non può comunque essere inferiore ad euro 10.329,14.

Le **sanzioni interdittive**, che hanno durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, possono essere applicate solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

Le sanzioni interdittive applicabili agli enti ai sensi del Decreto sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività, con conseguente sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento della stessa;
- la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- la esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono stabiliti dal giudice sulla base dei criteri indicati per la commisurazione delle sanzioni pecuniarie e tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso. Il Decreto prevede, inoltre, la possibilità di applicare alcune sanzioni in via definitiva (quindi superando il limite massimo di durata di due anni), qualora si verificano determinati eventi considerati particolarmente gravi dal legislatore. Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate anche congiuntamente. L'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata.

Il giudice può disporre, in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, la prosecuzione dell'attività stessa da parte di un commissario giudiziale per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

In tale ipotesi il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato.

In caso di inosservanza delle sanzioni interdittive la punizione può essere la reclusione da sei mesi a tre anni a carico di chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'ente cui è stata applicata la sanzione interdittiva, trasgredisca agli obblighi o ai divieti inerenti la stessa.

In tale caso, nei confronti dell'ente nell'interesse o a vantaggio del quale il reato è stato commesso si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 200 a 600 quote e la confisca del profitto, salvo diverse o più recenti modifiche.

Qualora sussistano gravi indizi per ritenere la responsabilità dell'ente per un illecito dipendente da reato e vi sono fondati motivi e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole, le sanzioni interdittive di cui sopra possono anche essere applicate in via cautelare.

Oltre alle predette sanzioni, il Decreto prevede che venga sempre disposta con la sentenza di condanna la **confisca** del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato (sono comunque fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede). In caso di applicazione di sanzioni interdittive può

essere disposta, a spese dell'ente, la **pubblicazione** della sentenza di condanna per una sola volta, in uno o più giornali nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

#### **1.4 Le Linee Guida di Confindustria**

Come già ricordato al precedente paragrafo 1.2, al fine di agevolare gli enti nell'attività di predisposizione di idonei Modelli, il co. 3 dell'art. 6 del Decreto prevede che le associazioni di categoria possano esercitare una funzione guida attraverso la realizzazione di appositi codici di comportamento, a supporto delle imprese nella costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo.

In tale contesto, Confindustria ha elaborato le "*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001*", approvandone il testo definitivo in data 7 marzo 2002.

Dette Linee Guida possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

- I. individuazione delle aree di rischio, ossia delle aree/settori aziendali nei quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- II. predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire la commissione dei reati presupposti dal Modello attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato da Confindustria sono:
  - Codice Etico;
  - Sistema organizzativo;
  - Procedure manuali ed informatiche;
  - Poteri autorizzativi e di firma;
  - Sistemi di controllo di gestione;
  - Comunicazione al personale e sua formazione.

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni, in ragione del quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza (OdV) tra i quali in modo particolare: autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione.

## 1.5 Appendice integrativa alle Linee Guida

In data 3 ottobre 2002, Confindustria ha predisposto una “*Appendice integrativa alle Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 con riferimento ai reati introdotti dal D.Lgs. n. 61/2002*”.

Obiettivo dell'estensione ai reati societari della disciplina prevista dal Decreto è stato quello di assicurare un'accresciuta trasparenza delle procedure e dei processi interni alle società e, quindi, di assicurare maggiori possibilità di controllo sull'operato dei managers.

Da ciò è nata, dunque, la duplice esigenza di:

- a) approntare specifiche misure organizzative e procedurali – nell'ambito del modello già delineato dalle Linee Guida per i reati contro la Pubblica Amministrazione – atte a fornire ragionevole garanzia di prevenzione di questa tipologia di reati;
- b) precisare i compiti principali dell'OdV per assicurare l'effettivo, efficace e continuo funzionamento del Modello stesso.

Le suddette Linee Guida sono state oggetto di successivi aggiornamenti, l'ultimo dei quali risale al Marzo 2014.

Tale ultimo aggiornamento è stato determinato dalla necessità di adeguare le Linee Guida alle novità legislative, giurisprudenziali e della prassi applicativa nel frattempo intervenute. In particolare, le principali modifiche ed integrazioni della Parte Generale riguardano il nuovo capitolo sui lineamenti della responsabilità da reato e la tabella di sintesi dei reati presupposto, il sistema disciplinare e i meccanismi sanzionatori, l'Organismo di Vigilanza, con particolare riferimento alla sua composizione, il fenomeno dei gruppi di imprese.

E' opportuno evidenziare che il mancato rispetto di punti specifici delle Linee Guida non inficia la validità del Modello.

Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società, può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.



## ***LA SCELTA DELLA SOCIETA' E L'APPROCCIO METODOLOGICO ADOTTATO***

### **2.1 La scelta della Società**

Nonostante il Decreto non imponga l'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo, Medio Chiampo S.p.A. ha ritenuto di provvedere in tal senso al fine di garantire un comportamento eticamente condiviso e perseguire il rispetto dei principi di legittimità, correttezza e trasparenza nello svolgimento dell'attività aziendale.

Inoltre la scelta di adottare un Modello di organizzazione, gestione e controllo corrisponde all'esigenza di Medio Chiampo S.p.A. di perseguire la propria missione nel rispetto rigoroso dell'obiettivo di creazione di valore per i propri azionisti e di rafforzare le competenze nazionali e internazionali nei diversi settori di *business*.

Per il raggiungimento di tali obiettivi Medio Chiampo S.p.A., ha deciso di avviare un progetto di analisi ed adeguamento, rispetto alle esigenze espresse dal Decreto, dei propri strumenti organizzativi di gestione e controllo, al fine di adottare un proprio Modello, quale strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto della Società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, ed un imprescindibile mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

### **2.2 Il processo di redazione e implementazione del Modello**

#### **2.2.1 Approccio metodologico generale**

La definizione del Modello di Medio Chiampo si è articolata nelle seguenti fasi:

- Preliminare analisi della documentazione e delle informazioni utili alla conoscenza delle attività svolte da Medio Chiampo e del suo assetto organizzativo;
- individuazione preliminare delle aree potenzialmente esposte al rischio di commissione di reati ("Processi Sensibili") e dei relativi "ProcessOwner";
- descrizione di dettaglio dei Processi Sensibili nello loro stato attuale ("as-is") attraverso interviste ai ProcessOwner e attraverso l'analisi della documentazione aziendale esistente (procedure aziendali), con particolare riferimento a quanto già documentato nell'ambito del Sistema Gestione Qualità;
- analisi dei Processi Sensibili per valutare i rischi di commissione di Reati ex D.Lgs. 231/2001 a fronte delle modalità attuali di svolgimento dei Processi Sensibili (c.d. "RiskAssessment"), confrontando lo stato attuale del sistema normativo, organizzativo, autorizzativo e del sistema di controlli interni con uno stato "ideale", idoneo a ridurre ad un rischio accettabile la commissione dei Reati nella realtà Medio Chiampo. Questa "Gap Analysis" consente di individuare le criticità o "gap" lì dove lo stato attuale non risulti essere sufficientemente articolato per ridurre ad un rischio accettabile la commissione dei Reati;

- individuazione di soluzioni ed azioni volte al superamento o alla mitigazione delle criticità rilevate e formulazione di un “Action Plan” in cui si riportano, per ciascuna criticità/gap rilevato, gli interventi necessari per ridurre ad un livello considerato ragionevole i gap stessi, in funzione di un’analisi di costo-beneficio che ha considerato da una parte i costi, anche organizzativi, legati all’azzeramento dei gap e, dall’altra, l’effettivo beneficio alla luce dell’effettiva consistenza del rischio commissione dei reati;
- articolazione e stesura conclusiva del Modello.

### **2.2.2 Esclusione di alcuni reati non applicabili alla realtà Medio Chiampo**

Si precisa che un preliminare esame e assessment del complesso delle attività aziendali ha condotto ad escludere la possibilità di commissione dei reati di falso nummario, dei reati contro la personalità individuale in materia di pornografia, prostituzione minorile e mutilazione degli organi genitali femminili, dei delitti transnazionali, dei delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico e dei reati in materia di riduzione o mantenimento in schiavitù, tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi, dei reati c.d. di market abuse (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato), dei reati di frode in competizioni sportive e di esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommesse, dei reati di incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, nonché quelli di propaganda o istigazione e incitamento commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, fondati in tutto o in parte sulle negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull’apologia della Shoah e dei crimini di genocidio, dei crimini contro l’umanità e dei crimini di guerra, la frode in agricoltura, il contrabbando. Tali reati non hanno trovato pertanto valutazione specifica né relativa rappresentazione nelle attività di riskassessment di seguito descritte.

### **2.2.3 Approccio metodologico per il RiskAssessment in materia di Reati contro la Pubblica Amministrazione, Reati di criminalità organizzata, Reati societari e Reati in materia di riciclaggio**

Con particolare riferimento alle analisi e valutazioni condotte ai fini del RiskAssessment in materia di reati contro la P.A., societari e in materia di riciclaggio, è possibile individuare diverse fasi di Progetto:

- impostazione e avvio del Progetto;
- analisi della documentazione e individuazione preliminare delle aree potenzialmente a rischio;
- predisposizione delle schede di rilevazione;
- completamento dell’analisi di “RiskAssessment” e individuazione delle criticità (Gap Analysis);
- individuazione di soluzioni volte al superamento delle criticità rilevate (Action Plan);
- definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

### **Impostazione e avvio del progetto**

L'impostazione del progetto volto alla redazione ed implementazione del Modello (d'ora innanzi anche il "Progetto") ha comportato la costituzione di un Team di Progetto interno.

In particolare, i compiti svolti dal team di Progetto sono stati i seguenti:

- tradurre nel Modello di gestione e controllo le indicazioni contenute nel Decreto, calibrandole rispetto alla realtà propria aziendale ed in particolare rispetto ai Processi Sensibili identificati;
- progettare gli interventi sulle misure operative necessarie per garantire l'implementazione e l'efficacia del Modello;
- definire i tempi di realizzazione del Progetto e verificare lo stato di avanzamento dello stesso.

### **Analisi della documentazione e individuazione preliminare delle aree potenzialmente a rischio**

In questa fase sono state preliminarmente raccolte la documentazione e le informazioni utili alla macrodefinizione delle attività svolte da Medio Chiampo e del suo assetto organizzativo.

A mero titolo esemplificativo, ma non esaustivo, le informazioni hanno in particolare riguardato:

- i settori economici ed il contesto in cui Medio Chiampo opera;
- le modalità tipiche di conduzione del business;
- la tipologia delle relazioni e delle attività (es. commerciale, finanziaria, di controllo regolamentare, di rappresentanza, etc.) intrattenute con i terzi;
- i casi di eventuali e presunte irregolarità avvenute in passato;
- il quadro regolamentare e procedurale interno (es. deleghe di funzioni, processi decisionali, procedure operative);
- la documentazione inerente ordini di servizio, comunicazioni interne ed ogni altra evidenza documentale utile alla migliore comprensione delle attività svolte da Medio Chiampo e del sistema organizzativo.

La documentazione in formato elettronico e/o cartaceo inerente la Società e gli output del Progetto è stata resa disponibile in uno specifico archivio consultabile dai referenti interni appartenenti al Team di Progetto (in seguito "Archivio").

Attraverso l'analisi della documentazione è stato possibile individuare, in via preliminare, i Processi Sensibili e le funzioni aziendali/aree organizzative coinvolte, nonché la misura e le modalità di tale coinvolgimento.

Nell'ambito di tali verifiche sono stati anche identificati i referenti ed i soggetti coinvolti per ciascun Processo Sensibile (KeyOfficer) ai fini della successiva fase di indagine.

### **Predisposizione delle schede di rilevazione**

Successivamente alla prima analisi "desk", si è proceduto ad effettuare delle interviste ai soggetti che occupano ruoli chiave nell'organizzazione aziendale (c.d.

KeyOfficer), individuati nella fase precedente, al fine di cogliere gli aspetti salienti del ruolo/funzione e del/dei relativi processi di competenza, ovvero i processi (o fasi di essi) in cui la funzione/area/posizione organizzativa è coinvolta.

In questa fase, ci si è avvalsi anche delle procedure già adottate e formalizzate da Medio Chiampo S.p.A..

Con riferimento ad ogni funzione/area/posizione organizzativa sono stati indagati in particolare i seguenti elementi:

- organizzazione interna;
- grado di autonomia finanziaria;
- principali attività svolte dalla funzione o di cui essa è responsabile;
- livello di proceduralizzazione delle attività ed esistenza di linee guida comportamentali;
- attività formativa ed informativa prevista;
- attività di controllo effettuate sulle attività svolte dalla funzione;
- procedura di comunicazione di dati e informazioni verso la direzione dell'area organizzativa interessata e i vertici aziendali;
- modalità di gestione dei rapporti con soggetti esterni.

Con riferimento invece ad ogni processo in esame sono stati rilevati, in particolare, i seguenti aspetti:

- identificazione di chi svolge ogni singola attività rilevante del processo e del c.d. ProcessOwner;
- input del processo e chi li fornisce;
- decisioni rilevanti che possono/devono essere prese lungo il processo e modalità di documentazione delle stesse;
- output dal processo;
- gestione dell'archivio di tutta la documentazione prodotta;
- identificazione dei soggetti delegati alla firma dei documenti formali emessi nel corso del processo in esame;
- identificazione e modalità di svolgimento dei controlli interni, sistematici e/o occasionali, previsti nello sviluppo del processo;
- identificazione degli incaricati al controllo e modalità di documentazione dei controlli;
- risultati di eventuali ispezioni occasionali o istituzionali svolte da funzionari pubblici o da soggetti terzi;
- indicatori (economici, quantitativi, strategici) più significativi per stabilire il livello di rilevanza connesso al singolo processo e qual è la loro quantificazione (in termini di valore, di numerosità o di ricorrenza).

Le informazioni rilevate a livello di singoli ProcessOwner sono state classificate in relazione ai Processi Sensibili identificati, che sono stati quindi approfonditi ed eventualmente integrati.

Per ciascun processo è stata predisposta un'apposita scheda di rilevazione e formalizzazione delle informazioni.

I documenti predisposti, disponibili presso l'Archivio, sono stati condivisi con i rispettivi ProcessOwner, così come identificati nelle suddette schede di rilevazione, coadiuvati dal team di Progetto.

### **Completamento dell'analisi di "RiskAssessment" e individuazione delle criticità (Gap Analysis)**

Le schede di rilevazione sono state oggetto di ulteriore elaborazione, anche mediante confronto con i singoli ProcessOwner, per le integrazioni/precisazioni del caso. Si è così completata l'analisi di RiskAssessment, avviata nelle precedenti fasi e finalizzata a:

- effettuare una valutazione delle funzioni/attività aziendali potenzialmente esposte ai rischi-reato previsti dal Decreto;
- esprimere una valutazione del sistema organizzativo e di controllo nel suo complesso.

L'analisi e la valutazione di "RiskAssessment" si è incentrata sulla definizione delle specifiche fattispecie di reato potenzialmente associabili a ciascuna area/ambito organizzato, per le principali delle quali sono state ipotizzate a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, alcune delle possibili modalità attuative dei Reati.

In seconda battuta è stato quindi analizzato il sistema di controlli interni riferibile a ciascun Processo Sensibile, confrontandolo (c.d. Gap Analysis) con il sistema di controllo "ottimale" desumibile dal Decreto e dalle Linee di Confindustria, nonché dalla "best practice" affermatasi in materia.

In particolare sono state indagate la previsione, l'effettiva applicazione ed adeguatezza delle seguenti tipologie di controlli:

- controlli attinenti l'area dei poteri e delle responsabilità;
- controlli attinenti l'organizzazione;
- controlli informatizzati;
- altre tipologie di controlli.

### **Individuazione di soluzioni volte al superamento delle criticità rilevate (Action Plan)**

In questa fase sono stati valutati e condivisi gli interventi migliorativi necessari per ridurre ad un livello considerato ragionevole i gap rilevati, in funzione di un'analisi di costo-beneficio che ha considerato da un lato i costi, anche organizzativi, legati all'azzeramento dei gap e, dall'altra, l'effettivo beneficio in funzione della consistenza del rischio di commissione dei reati correlati.

Tre finalità principali hanno in particolare guidato questa attività:

- ridurre la possibilità che siano commessi i Reati previsti dal Decreto;

- mantenere “snello” il processo, ovvero garantire un giusto equilibrio tra controlli effettuati, linearità del processo decisionale e carico di lavoro;
- rendere documentata e pertanto controllabile ogni attività rilevante ai fini del Decreto.

Per ciascuna Criticità/Gap rilevata, viene normalmente formulato:

- un piano d’azione (ovvero gli interventi necessari per ridurre o eliminare il Gap);
- il responsabile per l’implementazione degli interventi identificati;
- il termine entro il quale il piano d’azione deve essere portato a compimento / lo stato di avanzamento degli interventi già in corso.

Tali elementi sono solitamente formalizzati in un documento denominato Action Plan, che va opportunamente condiviso con la Direzione Generale.

#### **2.2.4 Approccio metodologico specifico in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro**

Con specifico riferimento alle analisi e valutazioni condotte in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro, per sua natura tema pervasivo di ogni ambito ed attività aziendale, l’attenzione è stata posta su quello che può essere definito quale il processo di “gestione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro”.

Le analisi sono state condotte con l’obiettivo di:

- prendere atto dell’attuale stato del processo di prevenzione e protezione dei lavoratori;
- segnalare ambiti di carenza e aspetti di miglioramento, rispetto agli interventi necessari al fine dell’adeguamento alla normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro (di cui al D. Lgs. 81/2008) ed alla best practice in materia;
- predisporre un documento di sintesi di gap analysis – actionplan.

Le verifiche sono state condotte attraverso un’analisi documentale (a titolo esemplificativo sono stati analizzati: l’organigramma per la sicurezza, i mansionari, i documenti di analisi e valutazione, le procedure rilevanti in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro, le istruzioni e gli ordini di servizio, le procedure di emergenza) e l’effettuazione di sopralluoghi presso le sedi operative. E’ stato inoltre previsto il coinvolgimento diretto, attraverso attività di intervista, delle figure chiave in materia di sicurezza individuate nel corso degli interventi.

Nel corso delle analisi e valutazioni condotte sono stati presi in considerazione i seguenti aspetti ed elementi del sistema di gestione e controllo in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro:

- politica della sicurezza;
- soggetti della sicurezza, ruoli, compiti e responsabilità;

- pianificazione dell'identificazione pericoli e valutazione rischi;
- documentazione di valutazione dei rischi;
- elementi gestionali e procedurali;
- adempimenti per il controllo di incidenti rilevanti (qualora applicabile);
- sopralluogo sul luogo di lavoro;
- elementi operativi;
- informazione, formazione e addestramento;
- gestione, controllo e archiviazione della documentazione;
- controllo operativo;
- certificato di prevenzione incendi;
- preparazione e risposta alle emergenze;
- infortuni, incidenti e non conformità;
- rilevazioni e registrazioni.

In particolare, le attività di gap analysis sono state guidate dalle seguenti principali finalità:

- ridurre la possibilità che siano commessi i Reati oggetto del riskassessment;
- garantire un giusto equilibrio tra controlli effettuati, linearità del processo decisionale e carico di lavoro;
- rendere documentata e pertanto controllabile ogni attività rilevante ai fini del Decreto.

Per ciascuna Criticità/Gap rilevato è stato quindi possibile identificare:

- un piano d'azione (ovvero gli interventi necessari per ridurre o eliminare il Gap);
- il livello di priorità del Gap/Piano d'azione;
- il responsabile per l'implementazione degli interventi identificati;
- il termine entro il quale il piano d'azione deve essere portato a compimento / lo stato di avanzamento degli interventi già in corso.

### **2.2.5 Approccio metodologico specifico in materia di criminalità informatica**

Con specifico riferimento alle analisi e valutazioni condotte in materia di criminalità informatica, per sua natura pervasiva di ogni ambito ed attività aziendale, l'attenzione è stata posta su quello che può essere definito quale il processo di "gestione della sicurezza informatica".

Si precisa che l'attività è stata condotta attraverso un'analisi documentale ed attraverso interviste con i KeyOfficer individuati e sopralluoghi presso gli ambienti di lavoro, con il coinvolgimento dei KeyOfficer stessi.

La metodologia applicativa che ne deriva prevede la copertura di tutti gli aspetti relativi alla organizzazione/gestione dell'IT (Information Technology) e contempla le sezioni di rilevanza e analisi di seguito riportate:

- Sicurezza dei computer e delle reti
- Controllo accessi

Le informazioni raccolte dalle procedure formalizzate dalla Società hanno consentito una valutazione dello stato attuale della materia e l'effettuazione di un'attività di gap analysis rispetto alle *best practices* del settore, guidata dalle seguenti principali finalità:

- ridurre la possibilità che siano commessi i Reati oggetto del riskassessment previsti;
- garantire un giusto equilibrio tra controlli effettuati, linearità del processo decisionale e carico di lavoro.

### **2.2.6 Approccio metodologico specifico in materia di reati ambientali**

Con specifico riferimento alle analisi e valutazioni condotte in materia ambientale, per i temi/ambiti previsti dalla normativa, l'attenzione è stata posta su quello che può essere definito quale il processo di "gestione dei rischi in materia ambientale".

Le analisi sono state condotte con l'obiettivo di:

1. prendere atto dell'attuale stato di gestione dei processi che generano gli impatti ambientali;
2. segnalare ambiti di carenza e aspetti di miglioramento, rispetto agli interventi necessari al fine dell'adeguamento alla normativa in materia ambientale (di cui al D. Lgs. 152/2006 e s.m.i. e codice penale così come richiamati dall'art. 25 undecies del Decreto) ed alla best practice in materia;
3. predisporre un documento di sintesi di gap-analysis – action plan.

A tali fini, gli standard di esecuzione degli interventi di valutazione sono stati:

- norma ISO 19011:2011.

In relazione agli standard di riferimento normativo e tecnico, le attività sono state ispirate alle seguenti fonti:

- norma ISO 14001:2004;
- regolamento EMAS;
- normativa vigente in materia ambientale.

Le verifiche sono state condotte attraverso un'analisi documentale {a titolo esemplificativo sono stati analizzati: gli organigrammi ed i mansionari, i principali provvedimenti autorizzativi, le procedure rilevanti in materia ambientale, le istruzioni operative, le principali registrazioni connesse alla gestione ambientale (rapporti monitoraggi ambientali, registri di carico e scarico rifiuti, formulari di trasporto rifiuti, autorizzazioni soggetti a cui sono affidati i rifiuti, contratti di gestione e manutenzione con ditte terze) e l'effettuazione di sopralluoghi presso gli uffici.

E' stato inoltre previsto il coinvolgimento diretto, attraverso attività di intervista, delle figure chiave in materia di gestione ambientale individuate nel corso degli interventi.



Gli esiti delle attività di risk assessment in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono stati formalizzati in un documento denominato Executive Summary nonché in un verbale integrativo a seguito dell'entrata in vigore degli Eco Reati di cui alla L.68/2015, che integrano l'Action Plan previsto con riferimento alle attività di risk assessment di cui ai precedenti paragrafi.

### **2.2.7 Approccio metodologico specifico in materia di reati tributari**

Con riferimento alla analisi delle tematiche inerenti le fattispecie tributarie integranti i reati presupposto, l'attenzione è stata posta sui processi di fatturazione e sui flussi economici in entrata ed in uscita procedendo preliminarmente:

- alla analisi della documentazione e individuazione preliminare delle aree potenzialmente a rischio;
- all'analisi di "RiskAssessment" e individuazione delle criticità (Gap Analysis);
- alla individuazione di soluzioni volte al superamento delle criticità rilevate (Action Plan).

In particolare, attraverso l'analisi della documentazione è stato possibile individuare, in via preliminare, i Processi Sensibili e le funzioni aziendali/aree organizzative coinvolte, nonché la misura e le modalità di tale coinvolgimento.

Nell'ambito di tali verifiche sono stati anche identificati i referenti ed i soggetti coinvolti per ciascun Processo Sensibile (KeyOfficer) ai fini della successiva fase di indagine.

L'analisi e la valutazione di "RiskAssessment" si è soffermata sulle singole fattispecie di reato potenzialmente associabili a ciascuna area/ambito organizzato e sulle possibili modalità attuative dei Reati.

E' stato poi esaminato il sistema di controlli interni riferibile a ciascun Processo Sensibile, confrontandolo (c.d. Gap Analysis) con il sistema di controllo "ottimale" desumibile dal Decreto, nonché dalla "best practice" affermatasi in materia.

## **2.3 Stesura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

Le attività di riskassessment precedentemente descritte e le relative risultanze sono state oggetto di condivisione con il management della Società.

A detta fase di analisi, diagnosi e progettazione è seguita dunque la fase realizzativa che ha condotto alla stesura del presente Modello e alla definizione degli elementi che lo compongono.

## ***IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI MEDIO CHIAMPO S.P.A.***

### **3.1 Finalità del Modello**

L'adozione del Modello è tesa alla creazione di un sistema di prescrizioni e strumenti organizzativi avente l'obiettivo di garantire che l'attività di Medio Chiampo sia svolta nel pieno rispetto del Decreto e di prevenire e sanzionare eventuali tentativi di porre in essere comportamenti a rischio di commissione di una delle fattispecie di reato previste dal Decreto.

Pertanto il Modello si propone come finalità quelle di:

- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- consentire ad Medio Chiampo, attraverso un monitoraggio costante della attività, di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del Reato;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Medio Chiampo nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni sia a carico dell'autore della violazione (sul piano civilistico, disciplinare e, in taluni casi, penale) sia a carico di Medio Chiampo stessa (responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto);
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di Medio Chiampo che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni oppure la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che Medio Chiampo non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui Medio Chiampo intende attenersi;
- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

A tale fine, il presente documento ha l'obiettivo di:

- individuare le aree o i processi di possibile rischio nell'ambito dell'attività aziendale vale a dire quelle attività in cui si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i Reati;
- definire il sistema di normativa interna: a tale fine vengono illustrati e formalizzati in modo articolato e coerente i singoli componenti che costituiscono il Modello, individuandone gli elementi rilevanti per la prevenzione di ogni tipologia di Reato e per ogni singolo Processo Sensibile;

vengono esplicitati, ribaditi e/o completati i principi, le norme, le regole e le prescrizioni che devono essere rispettati per garantire l'efficacia del presente Modello nella sua finalità di prevenire i Reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;

- assegnare all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento.

### **3.2 Struttura del Modello**

Il Modello è costituito da una "Parte Generale", nella quale, ad un richiamo ai principi del Decreto, vengono illustrate le componenti essenziali del Modello con particolare riferimento all'Organismo di Vigilanza, alla formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale ed extra-aziendale, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni dello stesso.

Il Modello è inoltre composto dalle "Parti Speciali A, B, C, D, E, F, G", predisposte per le diverse categorie di reato contemplate nel Decreto e considerate di potenziale rischio per Medio Chiampo S.p.A..

Dette Parti Speciali sono così strutturate:

- Parte Speciale A: "Reati contro la Pubblica Amministrazione";
- Parte Speciale B: "Reati Societari";
- Parte Speciale C: "Reati di criminalità organizzata";
- Parte Speciale D: "Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni ed utilità di provenienza illecita";
- Parte Speciale E: "Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro";
- Parte Speciale F: "Reati di criminalità informatica".
- Parte Speciale G: "Reati ambientali";
- Parte Speciale H: "Reati tributari".

Si rammenta che parte integrante del Modello sono considerati gli Allegati di volta in volta richiamati nel testo del documento stesso.

### **3.3 Destinatari del Modello**

Le prescrizioni del Modello sono indirizzate agli organi societari ed ai loro componenti, ai procuratori della Società, ai dipendenti, ivi compresi i dirigenti, ai Fornitori coinvolti nei Processi Sensibili, ai Consulenti, ai Procacciatori d'affari, agli Appaltatori, ai Collaboratori della Società (quali i collaboratori a progetto e i lavoratori interinali/somministrati) coinvolti nei Processi Sensibili, nonché ai membri dell'Organismo di Vigilanza, in quanto non appartenenti alle categorie summenzionate

I Destinatari del Modello sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento ai doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con Medio Chiampo S.p.A..

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse di Medio Chiampo S.p.A. ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

### **3.4 Natura del Modello e rapporti con il Codice Etico**

Le prescrizioni contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico della Società Medio Chiampo S.p.A. (di seguito "Codice Etico").

Il Codice Etico è stato adottato da Medio Chiampo in data 23 giugno 2016.

La versione così aggiornata del Codice Etico, il cui contenuto è conforme anche alle prescrizioni indicate nelle Linee Guida di Confindustria, costituisce un allegato (Allegato A) al Modello e si fonda sui principi di quest'ultimo.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma ed è suscettibile di applicazione sul piano generale da parte di Medio Chiampo allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che la stessa riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i Destinatari;
- il Modello risponde invece alle specifiche esigenze previste dal Decreto, ed è finalizzato a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, in quanto commessi apparentemente a vantaggio di Medio Chiampo, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

L'adozione di principi etici costituisce quindi un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo in quanto il Codice Etico contiene la totalità dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti di tutti coloro che entrano in contatto con quest'ultimo (dipendenti, fornitori, clienti, P.A., collaboratori esterni, azionisti, etc.) e, indipendentemente dalle finalità specifiche del Modello, mira a stabilire e promuovere una serie di principi e regole di comportamento prevedendo sanzioni proporzionate alla gravità della loro eventuale inosservanza.

In estrema sintesi il Codice Etico adottato, distinguendo tra reati di natura dolosa da un lato e fattispecie delittuose colpose commesse in violazione della normativa a tutela della salute e sicurezza sul lavoro dall'altro, richiede ad esempio:

- il rispetto costante delle leggi e dei regolamenti vigenti;
- la registrazione, l'autorizzazione, la verifica, la legittimità, la coerenza e la congruità di ogni operazione e transazione;
- la previsione di specifici comportamenti ritenuti non solo leciti, ma anche accettabili ed opportuni nei rapporti con la P.A.;
- l'adeguamento del lavoro alle capacità umane, con riferimento alla scelta delle attrezzature ed ai metodi di lavoro e di produzione, tenendo conto dell'evoluzione della tecnica;

- di evitare i rischi che possono compromettere la salute e la sicurezza sul lavoro;
- la valutazione dei rischi che non si possono evitare;
- la programmazione della prevenzione con priorità alle misure di protezione collettive;
- la adeguata istruzione e formazione dei dipendenti.

### **3.5 Adozione, modifiche e integrazioni del Modello**

Il Decreto prevede che sia l'organo dirigente ad adottare il Modello, rimettendo ad ogni ente il compito di individuare al proprio interno l'organo cui affidare tale compito.

In coerenza con quanto indicato dalla Linee Guida di Confindustria, Medio Chiampo S.p.A. ha individuato nel proprio Consiglio di Amministrazione l'Organo Dirigente deputato all'adozione del Modello. Il compito di vigilare sull'efficace attuazione del Modello è invece affidato, secondo quanto previsto dal Decreto, all'Organismo di Vigilanza (OdV).

Conseguentemente, essendo il presente documento un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 co. I lett. a) del Decreto) le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale dello stesso sono rimesse coerentemente alla competenza dello stesso Consiglio di Amministrazione.

Fra le modifiche di carattere sostanziale rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- inserimento nel presente documento di ulteriori Parti Speciali;
- soppressione di alcune parti del presente documento;
- modifica dei compiti dell'OdV;
- individuazione di un OdV diverso da quello attualmente previsto;
- aggiornamento/modifica/integrazione dei principi di controllo e delle regole comportamentali.

E' peraltro riconosciuta al Presidente e/o all'Amministratore Delegato la facoltà di apportare eventuali modifiche o integrazioni al presente documento di *carattere esclusivamente formale*, a condizione che il contenuto rimanga invariato nella sostanza, nonché apportare eventuali integrazioni, modifiche ed aggiornamenti agli Allegati.

Di tali modifiche o integrazioni dovrà essere prontamente informato il Consiglio di Amministrazione e l'OdV.

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, Medio Chiampo, in conformità alla sua politica aziendale ha ritenuto necessario procedere alla redazione del suddetto Modello che è stato successivamente adottato con delibera del 23 giugno 2016 con la quale è stato altresì istituito il proprio OdV.



## ***ORGANISMO DI VIGILANZA***

### **4.1 Identificazione dell'OdV**

In base al Decreto, l'organismo che deve vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. Sulla base di questo presupposto e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, l'Organo Dirigente di Medio Chiampo S.p.A., in relazione alle dimensioni della propria struttura, all'attività di costante monitoraggio e all'effettività dei doveri di vigilanza che incombono sull'OdV, ha ritenuto opportuno costituire all'uopo un organo avente composizione plurisoggettiva. In particolare, l'organo collegiale è composto dalle seguenti figure:

- due consulenti esterni individuati nell'Avv. Solinas Alessandro e nel Dott. Iannaci Enrico, in possesso dei requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza,
- un terzo membro dell'OdV, individuato nel Sig. Carlo Pellizzaro, soggetto interno all'organizzazione aziendale.

Le riflessioni formulate alla luce della tipologia e delle peculiarità di Medio Chiampo S.p.A. portano a ritenere infatti che la composizione ottimale dell'OdV sia quella collegiale, così da assicurare completezza di professionalità ed esperienze, nonché di continuità d'azione.

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'OdV come sopra identificato è un soggetto che riporta direttamente ai vertici di Medio Chiampo (Consiglio di Amministrazione) e non è destinatario di compiti operativi, né è legato alle strutture operative da alcun vincolo gerarchico, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nell'espletamento delle funzioni.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo Dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto responsabile ultimo del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

A ulteriore garanzia di autonomia e in coerenza con quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, l'Organo Dirigente dovrà approvare una dotazione di risorse finanziarie, proposta dall'OdV stesso, della quale l'OdV potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

I componenti dell'OdV possiedono le capacità, conoscenze e competenze professionali nonché i requisiti di onorabilità indispensabili allo svolgimento dei compiti ad essi attribuiti. Infatti l'OdV nella composizione sopra descritta è dotato

di idonee capacità ispettive e consulenziali, con particolare riferimento, tra l'altro, alle tecniche di audit, di rilevazione delle frodi, di analisi e rilevazione dei rischi.

In particolare, in conformità a quanto stabilito dalle Linee Guida di Confindustria, alla best practice e alla giurisprudenza sul punto, si ritiene che l'Odv nella composizione sopra indicata abbia i necessari requisiti di indipendenza e autonomia.

L'attribuzione del ruolo di OdV a soggetti diversi da quelli qui identificati o la modifica delle funzioni assegnate all'OdV deve essere deliberata dall'Organo Dirigente.

#### **4.2 Modalità di nomina dell'OdV e durata in carica**

L'OdV è nominato dal Consiglio d'Amministrazione con decisione presa all'unanimità dei suoi componenti.

Il perfezionamento della nomina dei membri dell'OdV si determina con la dichiarazione di accettazione da parte di questi resa a verbale del Consiglio, oppure con la sottoscrizione per accettazione, da parte degli stessi, della copia dell'estratto di detta delibera.

Il Consiglio d'Amministrazione provvede, prima di ogni nuova nomina, a verificare la sussistenza dei requisiti espressamente richiesti dal Decreto per ciascun membro dell'OdV, nonché degli altri requisiti citati nel presente capitolo.

Il Consiglio di Amministrazione valuta periodicamente l'adeguatezza dell'OdV in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti.

La durata dell'incarico verrà concordata con i componenti dell'OdV e comunque non sarà inferiore ad un triennio.

I membri dell'OdV potranno dimettersi dalla carica e, d'altra parte, essere rieletti alla scadenza del loro mandato.

Tutti i componenti dell'OdV, nonché tutti i soggetti di cui l'organismo si avvale, a qualsiasi titolo, sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o mansioni.

#### **4.3 Cause di ineleggibilità, motivi e poteri di revoca**

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità, nonché all'assenza delle seguenti cause di ineleggibilità alla carica stessa:

- esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con il Presidente del Consiglio di Amministrazione, con soggetti apicali in genere, con il Collegio Sindacale di Medio Chiampo S.p.A.;
- sussistenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con Medio Chiampo S.p.A. tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- prestazione di fideiussione o di altra garanzia in favore di uno degli amministratori (o del coniuge), ovvero avere con questi ultimi rapporti - estranei all'incarico conferito - di credito o debito;



- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza su Medio Chiampo S.p.A.;
- esercizio di funzioni di amministratore – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell’Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- presenza di sentenza di condanna anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all’estero, per i delitti richiamati dal Decreto;
- esistenza di condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, a una pena che importa l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- esistenza di condanna, con sentenza passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento) in Italia o all’estero, per reati diversi da quelli richiamati nel decreto, che incidono sulla moralità professionale.

Il membro dell’OdV con l’accettazione della nomina implicitamente riconosce l’insussistenza di detti motivi di ineleggibilità.

Le regole sopra descritte si applicano anche in caso di nomina di un componente dell’Organismo di Vigilanza in sostituzione di altro membro dell’organismo stesso.

Se nel corso della durata dell’incarico viene a mancare un membro dell’OdV (ad es. per dimissioni o revoca), gli altri provvedono ad informare il Consiglio di Amministrazione di Medio Chiampo S.p.A. che provvederà alla nomina del/dei sostituto/i.

La revoca dei poteri propri dell’Organismo di Vigilanza (o anche di uno solo dei membri di questo) e l’attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa di Medio Chiampo S.p.A., mediante un’apposita delibera del Consiglio di Amministrazione presa all’unanimità.

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

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di ineleggibilità;
- una grave negligenza nell’assolvimento dei compiti connessi con l’incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l’omessa redazione della relazione riepilogativa annuale sull’attività svolta al Consiglio di Amministrazione, l’omessa redazione del Piano delle Attività;

- l'“omessa o insufficiente vigilanza” da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), del Decreto;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di “autonomia e indipendenza” e “continuità di azione” propri dell'Organismo di Vigilanza;
- la mendace dichiarazione circa l'insussistenza dei motivi di ineleggibilità sopra descritti.

In casi di particolare gravità e urgenza, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim* prima di provvedere alla revoca dell'OdV.

#### 4.4 Funzioni dell'OdV

L'OdV è completamente autonomo nell'esplicazione dei suoi compiti e le sue determinazioni sono insindacabili. In particolare, l'OdV deve:

- vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- vigilare sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- proporre e sollecitare l'aggiornamento del Modello laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali, normative o di contesto esterno.

L'OdV deve inoltre operare:

- ex-ante (adoperandosi ad esempio per la formazione ed informazione del personale);
- continuativamente (attraverso l'attività di monitoraggio, di vigilanza, di revisione e di aggiornamento);
- ex-post (analizzando cause, circostanze che abbiano portato alla violazione delle prescrizioni del Modello o alla commissione del reato).

Per un efficace svolgimento delle predette funzioni, all'OdV sono affidati i seguenti compiti e poteri:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio al fine di garantire l'adeguamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al Modello;
- verificare periodicamente l'effettiva applicazione delle procedure aziendali di controllo nelle aree di attività a rischio e sulla loro efficacia;
- verificare l'adozione degli interventi a soluzione delle criticità in termini di sistemi di controllo interno rilevate in sede di Risk Assessment;
- effettuare periodicamente verifiche su operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito dei Processi Sensibili;

- condurre indagini interne e svolgere attività ispettiva, senza necessità di alcun consenso preventivo, per accertare presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- monitorare l'adeguatezza del sistema disciplinare previsto per i casi di violazione delle regole definite dal Modello;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, nonché con il Collegio Sindacale, anche attraverso apposite riunioni, per il migliore monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite dal Modello, o per l'individuazione di nuove aree a rischio, nonché, in generale, per la valutazione dei diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;
- coordinarsi e cooperare con i soggetti responsabili della tutela della sicurezza e salute dei lavoratori al fine di garantire che il sistema di controllo ai sensi del Decreto sia integrato con il sistema di controllo predisposto in conformità alle normative speciali per la sicurezza sui luoghi di lavoro;
- coordinarsi con i responsabili delle funzioni aziendali al fine di promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza (anche in riferimento nello specifico all'organizzazione di corsi di formazione) e della comprensione dei principi del Modello e per assicurare la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento dello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- effettuare verifiche periodiche sul contenuto e sulla qualità dei programmi di formazione;
- comunicare all'Organo Dirigente i criteri ed i parametri di valutazione per l'identificazione delle Operazioni Sensibili di cui al successivo parametro 4.6;
- segnalare all'Organo Dirigente, per gli opportuni provvedimenti, quelle violazioni accertate del Modello che possano comportare il sorgere di una responsabilità per l'ente;
- formulare all'Organo Dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello adottato da realizzarsi mediante modifiche e/o integrazioni necessarie a causa:
  1. di significative violazioni delle prescrizioni contenute nel Modello;
  2. di significative modificazioni dell'assetto interno dell'ente e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
  3. di modifiche normative.

A tal fine l'OdV avrà facoltà di:

- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'OdV stesso;
- accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'OdV ai sensi del Decreto;
- richiedere alle diverse strutture aziendali, anche di vertice, le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, in modo che sia assicurata la tempestiva rilevazione di eventuali violazioni del Modello;

- effettuare verifiche periodiche sulla base di un proprio piano di attività o anche interventi spot non programmati in detto piano e ritenuti necessari all'espletamento dei propri compiti.

Nello svolgimento dei compiti che gli competono, l'OdV avrà comunque la facoltà di ricorrere al supporto di collaboratori esterni all'OdV stesso, identificabili in soggetti appartenenti a qualsiasi funzione aziendale di Medio Chiampo S.p.A. che di volta in volta si rendesse utile coinvolgere per il perseguimento dei fini specificati e/o di consulenti terzi.

I collaboratori dell'OdV, su indicazione dell'OdV stesso, possono, anche individualmente, procedere alle attività di vigilanza ritenute opportune per il funzionamento e l'osservanza del Modello.

I soggetti appartenenti ad una funzione aziendale, nell'espletamento dell'incarico ad essi conferito in qualità di collaboratori dell'OdV, sono esonerati dallo svolgimento delle loro funzioni operative aziendali e rispondono, gerarchicamente e funzionalmente, esclusivamente all'OdV.

L'OdV provvederà a dotarsi di un proprio Regolamento che ne assicuri l'organizzazione e gli aspetti di funzionamento quali, ad esempio, la periodicità degli interventi ispettivi, le modalità di deliberazione, le modalità di convocazione e verbalizzazione delle proprie adunanze, la risoluzione dei conflitti d'interesse e le modalità di modifica/revisione del Regolamento stesso.

Inoltre, nell'ambito del Regolamento, l'OdV dovrà espressamente prevedere dei momenti formalizzati di incontro e confronto, in particolare con:

- il Collegio Sindacale;
- gli attori rilevanti in materia di sistema di controllo interno;
- gli attori rilevanti in materia di sistema di gestione della sicurezza e salute sul luogo di lavoro.

Obiettivo di detti incontri sarà principalmente il confronto ed il coordinamento con i soggetti coinvolti in c.d. prima linea nell'implementazione del sistema di controllo, ciascuno secondo l'area di propria pertinenza, al fine di consentire all'OdV di cogliere opportunità di miglioramento dei presidi in essere ai fini dell'efficacia del Modello. In tale ottica sarà cura dell'OdV verificare con gli stessi l'efficacia dei flussi informativi nei suoi confronti, così come definiti al paragrafo 4.5 "Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza".

L'OdV provvederà a disciplinare le modalità operative e la periodicità di organizzazione di detti incontri, individuando i soggetti di volta in volta coinvolti, nonché l'ordine del giorno degli stessi.

L'OdV, inoltre, provvederà a dotarsi di un Piano delle Attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli.

#### 4.5 Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'effettività e sull'efficacia del Modello, l'OdV è destinatario di:

- *segnalazioni* relative a violazioni, presunte o effettive, del Modello (di seguito **Segnalazioni**);
- *informazioni* utili e necessarie allo svolgimento dei compiti di vigilanza affidati all'OdV stesso, di seguito classificate in
  - **Informazioni Generali**;
  - **Informazioni su Operazioni Sensibili**.

Deve essere permesso all'OdV di accedere ad ogni tipo di informazione utile al fine dello svolgimento della sua attività. Ne deriva di converso l'obbligo per l'OdV di mantenere segrete tutte le informazioni acquisite.

Nello specifico, tutti i Destinatari dovranno tempestivamente segnalare all'OdV casi di violazione, anche presunta, del Modello.

Tali Segnalazioni dovranno essere sufficientemente precise e circostanziate e riconducibili ad un definito evento o area; si precisa che tali Segnalazioni potranno riguardare qualsiasi ambito aziendale rilevante ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 231/2001 e del Modello vigente, ivi incluse le violazioni del Modello rilevanti ai fini della sicurezza e salute sul lavoro.

Si precisa altresì che è facoltà anche dei Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza, laddove tale funzione non sia svolta da un soggetto rientrante tra i Destinatari del Modello, di inviare tali Segnalazioni all'OdV.

Al ricevimento di una Segnalazione riguardante una violazione del Modello rilevante ai fini della sicurezza e salute sul lavoro, sarà onere dell'OdV verificare che il mittente abbia precedentemente o contestualmente informato anche il Datore di Lavoro. Qualora il mittente della Segnalazione non vi abbia già provveduto, l'OdV provvederà ad informare il Datore di Lavoro. L'OdV provvederà altresì ad informare tempestivamente l'Organo Dirigente in merito alle Segnalazioni ritenute fondate e/o accertate.

In ogni caso al fine di agevolare le attività di vigilanza che gli competono, l'OdV deve ottenere tempestivamente le Informazioni Generali ritenute utili a tale scopo, tra cui, a titolo esemplificativo, ancorché non esaustivo:

- le criticità, anomalie o atipicità riscontrate dalle funzioni aziendali nell'attuazione del Modello;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini nei confronti di Medio Chiampo S.p.A. per i Reati di cui al Decreto;
- le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto (es. provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti di dipendenti);
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;

- le commissioni di inchiesta o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti con riferimento a violazioni del Modello e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le notizie relative a cambiamenti dell'assetto organizzativo;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e delle procure (ivi incluso il sistema poteri e deleghe in materia di sicurezza e salute sul lavoro);
- le notizie relative a cambiamenti organizzativi dei ruoli chiave in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro (es: cambiamenti in merito a ruoli, compiti e soggetti delegati alla tutela dei lavoratori);
- modifiche al sistema normativo in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro;
- le eventuali comunicazioni del revisore riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio di Medio Chiampo;
- qualsiasi incarico conferito o che si intende conferire al revisore o a soggetti ad esso collegato, diverso da quello concernente la revisione del bilancio o il controllo contabile;
- copia dei verbali delle adunanze del Consiglio di Amministrazione.

Tali Informazioni Generali devono essere fornite all'OdV a cura dei responsabili delle funzioni aziendali secondo la propria area di competenza, in coordinamento con la Direzione Generale.

Le Segnalazioni e le Informazioni Generali, salvo quanto specificato di seguito in riferimento alle Informazioni su Operazioni Sensibili, dovranno essere effettuate in forma scritta, utilizzando una casella di e-mail appositamente attivata (odv@mediochiampo.it).

Al fine di agevolare l'accesso da parte dell'OdV al maggior numero possibile di informazioni, Medio Chiampo S.p.A. garantisce la tutela di qualunque segnalante contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Medio Chiampo S.p.A. o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'OdV valuterà le Segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità, provvedendo ad indagare anche ascoltando l'autore della Segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione di non procedere e dandone comunque comunicazione all'Organo Dirigente nell'ambito del processo di reporting (si rimanda sul tema al successivo Paragrafo 4.7).

Inoltre, al fine di consentire il monitoraggio da parte dell'OdV delle attività di particolare rilevanza svolte nell'ambito dei Processi Sensibili (Operazioni Sensibili) di cui alla Parte Speciale A, B, C, D, E, F, G il Presidente, il Direttore Generale, i responsabili di funzione/unità organizzative divengono responsabili interni di ogni singola Operazione Sensibile da loro direttamente svolta o attuata nell'ambito della funzione/unità organizzativa a loro facente capo.

Data la natura trasversale delle aree rilevanti in tema di reati in materia di sicurezza e salute sul lavoro, come meglio esplicitato nella Parte Speciale D del Modello assumono altresì il ruolo di ProcessOwner, in quanto Destinatari del Modello ai sensi del par. 3.3, le seguenti figure organizzative, come definite dall'art. 2, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81:

- il Datore di lavoro;
- il Delegato del Datore di lavoro;
- i Dirigenti;
- il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione;
- il Medico competente.

L'identificazione delle sopra citate Operazioni Sensibili avviene attraverso la delimitazione di criteri di valutazione e parametri definiti dall'OdV, in ragione dell'attività di RiskAssessment condotta, e valutandone l'efficacia ai fini dello svolgimento dei propri compiti nonché la costante coerenza con l'evoluzione di volumi e significatività delle attività.

L'OdV procederà ad informare opportunamente il Consiglio di Amministrazione circa la definizione di detti criteri e parametri.

Le Operazioni Sensibili debbono essere portate a conoscenza dell'OdV dai suddetti responsabili tramite la compilazione e la trasmissione (con qualunque mezzo purché sia mantenuta traccia dell'invio e sia sempre riconoscibile il mittente) all'OdV di una c.d. Scheda Informativa da aggiornarsi su base periodica.

Sarà cura dell'OdV comunicare ai ProcessOwner i sopra citati criteri di valutazione e parametri, nonché regole operative e periodicità di invio delle suddette Schede Informative.

Per riassumere sarà quindi compito dell'OdV provvedere a:

- individuare i parametri, ovvero le condizioni e i criteri, in relazione ai quali si configura nei Processi Sensibili un'Operazione Sensibile;
- provvedere all'aggiornamento della struttura e contenuti della Scheda informativa;
- individuare le circostanze e/o la periodicità di invio delle informazioni sulle Operazioni Sensibili (attraverso l'utilizzo della Scheda Informativa e altri eventuali format, strumenti e meccanismi organizzativi);

- individuare i soggetti che possono divenire responsabili interni delle Operazioni Sensibili identificate sulla base dei parametri/condizioni precedentemente identificati;
- procedere alla diffusione, anche attraverso l'attività di informazione e formazione rivolta ai Destinatari del Modello, di detti parametri e dei potenziali responsabili interni delle Operazioni Sensibili.

Gli elementi precedentemente elencati potranno essere soggetti a modifiche e adeguamenti sulla base della sensibilità dell'OdV maturata nel corso della propria attività continuativa di vigilanza e di verifica di adeguatezza del Modello. Eventuali variazioni dovranno ad ogni modo essere portati a conoscenza del C.d.A. di Medio Chiampo S.p.A..

### **Reporting dell'OdV**

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e alle eventuali criticità, direttamente all'Organo Dirigente.

L'OdV, nei confronti dell'Organo Dirigente, ha la responsabilità di:

- comunicare periodicamente lo stato di avanzamento del Piano delle attività, ed eventuali cambiamenti apportati allo stesso, motivandoli;
- segnalare tempestivamente qualsiasi violazione del Modello oppure condotte illegittime e/o illecite, di cui sia venuto a conoscenza per Segnalazione da parte dei Destinatari che l'OdV ritenga fondate o che abbia accertato;
- redigere, almeno una volta l'anno, una relazione riepilogativa delle attività svolte nei precedenti dodici mesi e dei risultati delle stesse, degli elementi di criticità e delle violazioni del Modello, nonché delle proposte relative ai necessari aggiornamenti del Modello da porre in essere.

L'Organo Dirigente e il sindaco hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti e di particolare gravità.

L'OdV potrà, inoltre, comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni qualora dalle verifiche svolte scaturiscano carenze, comportamenti o azioni non in linea con il Modello. In tal caso, sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi medesimi un piano delle azioni da intraprendere, con relativa tempistica, al fine di impedire il ripetersi di tali circostanze.

L'OdV ha l'obbligo di informare immediatamente il sindaco, nonché l'Organo Dirigente, qualora la violazione riguardi i vertici di Medio Chiampo S.p.A..



#### **4.6 Conservazione delle informazioni**

Tutte le informazioni, segnalazioni, rapporti e altri documenti raccolti e/o predisposti in applicazione del presente Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo), gestito dall'OdV, per un periodo di 10 anni.

L'accesso all'archivio è consentito esclusivamente ai membri dell'OdV e all'Organo Dirigente.

Si precisa inoltre che anche la documentazione prodotta nell'ambito delle attività di predisposizione e aggiornamento del Modello (RiskAssessment, etc.) e raccolta in uno specifico Archivio (di cui al capitolo 2), è custodita a cura dell'OdV.

## ***DIFFUSIONE DEL MODELLO***

Ai fini dell'efficacia del Modello, è di primaria importanza la piena conoscenza delle regole di condotta che vi sono contenute sia da parte delle risorse già presenti nell'azienda, che di quelle che ne entreranno a fare parte in futuro, con differente grado di approfondimento a seconda del diverso grado di coinvolgimento nei Processi Sensibili.

### **5.1 Attività informativa**

Per garantire un'effettiva conoscenza ed applicazione, l'adozione del Modello viene comunicata formalmente dall'Organo Dirigente alle diverse categorie di Destinatari, nonché al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

In particolare, successivamente all'approvazione del Modello e nell'ambito del processo di diffusione/comunicazione dello stesso, i dipendenti di Medio Chiampo S.p.A. ed in seguito tutti i nuovi assunti, sono tenuti a sottoscrivere, una dichiarazione di presa visione del Modello stesso e di impegno ad osservarne le prescrizioni (si rimanda all'Allegato D).

Per quanto attiene invece i Collaboratori di Medio Chiampo S.p.A. (quali i collaboratori a progetto e i lavoratori interinali/somministrati), ed i Fornitori coinvolti nei Processi Sensibili, nonché i Procacciatori d'Affari, i Consulenti e gli Appaltatori, la lettera di incarico od il contratto che comporti la costituzione di una forma di collaborazione con essi deve esplicitamente contenere clausole redatte in linea con quella riportata in Allegato E che potranno anche essere stese su documenti separati rispetto al contratto stesso (Allegato F). I lavoratori interinali/somministrati saranno altresì tenuti a sottoscrivere, una dichiarazione di presa visione del Modello stesso e di impegno ad osservarne le prescrizioni (Allegato F1).

Per quanto attiene i procuratori di Medio Chiampo S.p.A. non rientranti nelle categorie che precedono, gli stessi, una volta ricevuto il Modello, sono tenuti a sottoscrivere una dichiarazione di presa visione del Modello stesso, e di impegno ad osservarne le prescrizioni. Tale dichiarazione dovrà essere redatta in linea con quella riportata in Allegato D e potrà nel caso anche essere parte integrante del contenuto della Procura.

In caso di revisioni e/o aggiornamenti significativi del Modello Medio Chiampo S.p.A. provvederà a darne debita comunicazione ai Destinatari.

Il Modello è inoltre reso disponibile secondo le modalità e gli strumenti che l'Organo Dirigente riterrà opportuno adottare, quale, a titolo esemplificativo, la diffusione sul sito internet di Medio Chiampo S.p.A. e sulla intranet aziendale.

## **5.2 Formazione del personale**

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è di competenza dell'Organo Dirigente che individua le risorse interne od esterne a Medio Chiampo S.p.A. cui affidarne l'organizzazione. Medio Chiampo potrà, ove lo ritenga opportuno, delegare all'OdV la formazione del personale che potrà essere integrata con altre attività formative previste dall'azienda su tematiche che possano considerarsi attinenti al Modello stesso.

Tali risorse procedono in coordinamento con l'OdV, che ne valuta l'efficacia in termini di pianificazione, contenuti, aggiornamento, tempistiche, modalità e identificazione dei partecipanti, all'organizzazione delle sessioni di formazione.

La partecipazione alle suddette attività formative da parte dei soggetti individuati deve essere ritenuta obbligatoria: conseguentemente, la mancata partecipazione sarà sanzionata ai sensi del Sistema Disciplinare contenuto nel Modello.

La formazione deve fornire informazioni almeno in riferimento: al quadro normativo di riferimento (D. Lgs. 231/2001 e Linee Guida di Confindustria); al Modello adottato da Medio Chiampo S.p.A.; al Codice Etico di Medio Chiampo S.p.A.; a casi aziendali di applicazione della normativa; ai presidi e protocolli introdotti a seguito dell'adozione del Modello stesso.

La formazione dovrà essere differenziata in relazione alle diverse aree aziendali di appartenenza dei destinatari della formazione stessa.

Viene innanzitutto prevista una formazione d'aula iniziale rivolta alle persone in organico presso Medio Chiampo S.p.A. al momento dell'adozione del Modello che risultino operare nei Processi Sensibili come sopra definiti. Per la restante parte del personale e nei casi di nuovi ingressi in organico successivi all'adozione del Modello è prevista un'apposita edizione del corso (anche eventualmente con modalità on-line).

Della formazione effettuata dovrà essere tenuta puntuale registrazione.

Infine, la pianificazione della formazione deve prevedere delle sessioni periodiche che garantiscano un costante programma di aggiornamento.

## ***SISTEMA DISCIPLINARE***

Il Decreto prevede che sia predisposto un “*sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*” sia per i soggetti in posizione apicale sia per i soggetti sottoposti ad altrui direzione e vigilanza.

L’esistenza di un sistema di sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto delle regole di condotta, delle prescrizioni e delle procedure interne previste dal Modello è, infatti, indispensabile per garantire l’effettività del Modello stesso.

L’applicazione delle sanzioni in questione deve restare del tutto indipendente dallo svolgimento e dall’esito di eventuali procedimenti penali o amministrativi avviati dall’Autorità Giudiziaria o Amministrativa, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto ovvero una fattispecie penale o amministrativa rilevante ai sensi della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. Infatti, le regole imposte dal Modello sono assunte da Medio Chiampo S.p.A. in piena autonomia, indipendentemente dal fatto che eventuali condotte possano costituire illecito penale o amministrativo e che l’Autorità Giudiziaria o Amministrativa intenda perseguire tale illecito.

La verifica dell’adeguatezza del sistema disciplinare, il costante monitoraggio degli eventuali procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei soggetti esterni sono affidati all’OdV, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie.

Fatto salvo quanto previsto dal paragrafo 4.3 (“Cause di ineleggibilità, motivi e poteri di revoca”), il sistema disciplinare definito potrà essere applicato anche ai componenti dell’OdV, relativamente alle funzioni ad essi attribuite dal presente Modello (si veda sul punto il successivo paragrafo 6.4).

La stipula dell’**Accordo 18 maggio 2017 per il nuovo CCNL del settore Gas-Acqua**, in vigore sino al 31 dicembre 2018, che ha espressamente previsto all’art. 21 (Provvedimenti disciplinari) precise sanzioni diversificate secondo un criterio progressivo di proporzionalità alla gravità della mancanza per la violazione e l’inosservanza, da parte dei dipendenti, del Modello di Organizzazione e Gestione di cui al D. Lgs. n. 231/01, ha determinato la necessità di adeguare il presente Modello. In particolare, il suindicato CCNL ha previsto tre diverse tipologie di sanzioni per specifiche violazioni:

- la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da 1 a 10 giorni;
- il licenziamento con preavviso;
- il licenziamento senza preavviso.

## 6.1 Violazioni del Modello

Costituiscono violazioni del Modello:

1. comportamenti che integrino le fattispecie di reato contemplate nel Decreto;
2. comportamenti che, sebbene non configurino una delle fattispecie di reato contemplate nel Decreto, siano diretti in modo univoco alla loro commissione;
3. comportamenti non conformi alle procedure richiamate nel Modello e al Codice Etico;
4. comportamenti non conformi alle disposizioni previste nel Modello o richiamate dal Modello e, in particolare:
  - in relazione al rischio di commissione di un reato nei confronti della Pubblica Amministrazione, i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei successivi paragrafi A.3 e A.4. della Parte Speciale A;
  - in relazione al rischio di commissione di un reato societario, i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei successivi paragrafi B.3 e B.4 della Parte Speciale B;
  - in relazione al rischio di commissione di un reato di criminalità organizzata, i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nel successivo paragrafo C.3. della Parte Speciale C;
  - in relazione al rischio di commissione di un reato di ricettazione, riciclaggio o impiego di denaro beni utilità di provenienza illecita, i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei successivi paragrafi D.3 e D.4 della Parte Speciale D;
  - in relazione al rischio di violazione delle norme stabilite in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro da cui possa derivare l'evento di infortunio o della malattia professionale comportanti il reato di omicidio colposo o di lesioni gravi o gravissime, i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei paragrafi E.3 e E.4 della Parte Speciale E;
  - in relazione al rischio di commissione di un reato di criminalità informatica i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei successivi paragrafi F.3 e F.4 della Parte Speciale F;
  - in relazione al rischio di commissione di un reato ambientale i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei successivi paragrafi G.3 e G.4 della Parte Speciale G;
  - in relazione al rischio di violazione delle norme tributarie integranti reati presupposto i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e dei principi specifici elencati nella Parte Speciale H;

- comportamento non collaborativo nei confronti dell'OdV, consistente, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nel rifiuto di fornire le informazioni o la documentazione richiesta dall'OdV al fine di ottenere le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, nella mancata partecipazione senza giustificato motivo alle visite ispettive programmate dall'OdV, nella mancata partecipazione agli incontri di formazione.

La gravità delle violazioni del Modello sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- la presenza e intensità della condotta negligente, imprudente, imperita;
- la presenza e intensità della condotta recidiva;
- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze della violazione per le persone destinatarie della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché per Medio Chiampo S.p.A.;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- i tempi e i modi della violazione;
- le circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo.

## **6.2 Misure nei confronti dei dipendenti**

La violazione delle singole disposizioni previste dal presente Modello da parte dei dipendenti di Medio Chiampo S.p.A., costituisce illecito disciplinare.

Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello autorizza comunque l'OdV a richiedere all'Organo Dirigente l'avvio del procedimento di contestazione disciplinare e l'eventuale irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 6.1 e del comportamento tenuto prima (e.g. eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (e.g. comunicazione all'OdV dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 commi 2 e 3 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, nonché dell'art. 21 del citato Contratto Collettivo di Lavoro applicabile di Medio Chiampo S.p.A. - sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- a. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da 1 a 10 giorni;
- b. licenziamento con preavviso;
- c. licenziamento senza preavviso.

In ogni caso l'OdV verrà sempre informato delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate dalla Società.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello realizzate dal lavoratore intenzionalmente ovvero colposamente si prevede che:

1. incorre nel provvedimento di **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da uno a 10 giorni** il dipendente viola in modo non grave le procedure interne previste nel Modello di Organizzazione e Gestione adottato o pone in essere un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
2. incorre nel provvedimento di **licenziamento con preavviso** di cui al Contratto Collettivo di Lavoro Medio Chiampo S.p.A. il dipendente che, nel violare le regole procedurali o di comportamento previste nel Modello di Organizzazione e Gestione adottato, reca un danno all'azienda o pone in essere un comportamento diretto in modo univoco al compimento di un reato;
3. con riferimento alle prescrizioni contenute nel Modello e afferenti la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, incorre nel provvedimento del **licenziamento senza preavviso** di cui al citato Contratto Collettivo di lavoro Medio Chiampo S.p.A., il lavoratore che, nel violare le regole procedurali o di comportamento previste nel Modello di Organizzazione e Gestione adottato, pone in essere un comportamento diretto in modo univoco ad arrecare un danno all'azienda o a compiere un reato tale da determinare a carico della stessa l'applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/01.

### **6.3 Violazioni del Modello da parte dei dirigenti e relative misure**

Per quanto attiene alle violazioni delle singole disposizioni di cui al presente Modello poste in essere da lavoratori di Medio Chiampo S.p.A. aventi qualifica di 'Dirigente', anche queste costituiscono illecito disciplinare.

Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello autorizza comunque l'OdV a richiedere al Presidente del C.d.A. e/o all'Amministratore Delegato l'irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 6.1 e del comportamento tenuto prima (ad esempio le eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (ad esempio la comunicazione all'OdV dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei 'Dirigenti' - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 commi 2 e 3 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e ferme restando eventuali normative speciali applicabili sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio, e cioè:

- a) la censura scritta;

- b) la sospensione disciplinare;
- c) il licenziamento per giustificato motivo;
- d) il licenziamento per giusta causa.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, la Società terrà sempre informato l'OdV.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere dai Dirigenti di Medio Chiampo S.p.A., si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nella **censura scritta** consistente nel richiamo all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con Medio Chiampo S.p.A.;
- in caso di violazione non grave, ma reiterata, di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel provvedimento della **sospensione disciplinare**;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del **licenziamento per giustificato motivo**;
- laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del **licenziamento per giusta causa**.

Inoltre, per i lavoratori di Medio Chiampo S.p.A. aventi qualifica di 'Dirigente' costituisce grave violazione delle prescrizioni del Modello:

- l'inosservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori subordinati circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello stesso;
- l'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sugli altri lavoratori che, sebbene non legati a Medio Chiampo S.p.A. da un vincolo di subordinazione (trattasi, ad esempio, di lavoratori autonomi, Consulenti, Collaboratori ecc.), sono comunque soggetti alla direzione e vigilanza del 'dirigente' ai sensi dell'art. 5 comma 1 lett. b) del D.lgs. 231/01, ferma restando la qualificazione del contratto con tali lavoratori.

#### **6.4 Misure nei confronti dei membri dell'Organo Dirigente, del Collegio Sindacale, dei membri dell'OdV, dei procuratori della Società**

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri dell'Organo Dirigente di Medio Chiampo S.p.A., l'OdV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale che prenderanno gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione commessa, alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 6.1 e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione



o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di uno o più membri dell'Organo Dirigente, previa delibera del Consiglio di Amministrazione da adottare con l'astensione dell'interessato e, ove occorra, dell'Assemblea dei soci, sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- a. richiamo scritto;
- b. sospensione temporanea dalla carica;
- c. revoca dalla carica.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere da uno o più membri dell'Organo Dirigente, si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il membro dell'Organo Dirigente incorre nel **richiamo scritto** consistente nel richiamo all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con Medio Chiampo S.p.A.;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il membro dell'Organo Dirigente incorre nel provvedimento della **sospensione temporanea dalla carica**;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, il membro dell'Organo Dirigente incorre nella **revoca dalla carica**.

In caso di violazione del Modello da parte dell'intero Organo Dirigente di Medio Chiampo S.p.A., l'OdV informerà il Collegio Sindacale affinché questo convochi senza indugio l'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti.

Inoltre, per i membri dell'Organo Dirigente, costituirà violazione del Modello sanzionabile anche la violazione dell'obbligo di direzione o vigilanza sui sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione delle prescrizioni del Modello.

In caso di violazione del Modello da parte del Collegio Sindacale di Medio Chiampo S.p.A., l'OdV informerà l'Organo Dirigente il quale prenderà gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).

Qualora l'Organo Dirigente fosse informato in merito a violazioni del Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, il detto Organo Dirigente provvederà in collaborazione con il Collegio Sindacale ad assumere le iniziative ritenute più

idonee coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

In particolare, qualora la violazione sia commessa da un componente dell'OdV che sia anche un dipendente ovvero un Dirigente di Medio Chiampo S.p.A., si applicheranno rispettivamente le sanzioni di cui ai paragrafi 6.2 e 6.3.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale terranno sempre informato l'OdV.

In caso di violazione del Modello da parte di procuratori di Medio Chiampo S.p.A. che non rivestano la qualifica di dipendente ovvero di Dirigente, l'OdV informerà tempestivamente l'Organo Dirigente, il quale provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

#### **6.5 Misure nei confronti dei Collaboratori, dei Consulenti, dei Procacciatori d'affari, dei Fornitori, degli Appaltatori, coinvolti nei Processi Sensibili**

Ogni violazione posta in essere dai Collaboratori, dai Procacciatori d'affari, dai Consulenti, dai Fornitori coinvolti nei Processi Sensibili, dagli Appaltatori, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle rispettive lettere di incarico o negli accordi di collaborazione/distribuzione/appalto/subappalto/consulenza fornitura/prestazione d'opera, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni ad Medio Chiampo S.p.A. come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

## ***CARATTERISTICHE DELLE PARTI SPECIALI***

### **7.1 Struttura e funzione delle Parti Speciali**

Ciascuna Parte Speciale è dedicata ad una categoria di reato contemplata nelle attività di riskassessment condotte (come descritto nel Capitolo 2) ed è articolata nelle seguenti sezioni:

- elencazione dei reati ascrivibili alla categoria oggetto della Parte Speciale;
- delineazione dei processi aziendali potenzialmente a rischio di commissione di questi reati (c.d. Processi Sensibili) coerentemente con le attività di riskassessment condotte e descrizione delle principali fattispecie di reato configurabili nella realtà Medio Chiampo S.p.A., attraverso la declinazione delle modalità attraverso le quali i reati si potrebbero realizzare/configurare;
- previsione di principi generali di condotta e comportamento e di assetto del sistema di organizzazione, gestione e controllo;
- previsione di principi specifici riferiti ai singoli Processi Sensibili;
- specificazione dei compiti dell'Organismo di Vigilanza.

Ciascuna Parte Speciale ha quindi lo scopo di:

- fornire ai Destinatari delle spiegazioni e/o esemplificazioni concrete relative al sistema di organizzazione, gestione e controllo di Medio Chiampo S.p.A., ai Processi Sensibili e ai reati configurabili;
- indicare ai Destinatari i principi di comportamento, le regole di condotta generali e le prescrizioni specifiche a cui devono attenersi nell'esecuzione delle proprie attività;
- fornire all'OdV e alle altre funzioni aziendali/soggetti esterni coinvolti uno strumento per poter svolgere le proprie attività di controllo, monitoraggio e verifica operativa dell'attuazione del presente Modello.

Sulla base delle risultanze delle attività di riskassessment condotte, i reati potenzialmente configurabili nella realtà Medio Chiampo S.p.A. sono stati suddivisi nelle seguenti tipologie per le quali sono state dunque coerentemente predisposte le corrispondenti Parti Speciali:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- Reati di criminalità organizzata (vedi art. 416 cod. pen.);
- Reati societari;
- Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni ed utilità di provenienza illecita;
- Reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro;
- Reati di criminalità informatica;
- Reati ambientali.
- Reati tributari.

## ***LE COMPONENTI DEL SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO***

Le componenti (protocolli) del sistema di controllo preventivo che devono essere attuati a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello sono:

- principi etici finalizzati alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- procedure operative, manuali od informatiche, volte a regolamentare le attività nelle aree aziendali a rischio con gli opportuni punti di controllo;
- sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità;
- sistema di comunicazione e formazione del personale avente ad oggetto tutti gli elementi del Modello, compreso il Codice Etico;
- sistema disciplinare adeguato a sanzionare la violazione delle norme del Codice Etico e delle altre disposizioni del Modello.

Fatte comunque salve le prescrizioni del presente capitolo aventi caratteristiche comuni in relazione a tutte le fattispecie di reato previste dal Decreto, si rinvia alle Parti Speciali per quanto concerne invece i protocolli aventi caratteristiche specifiche per ciascuna tipologia di reati.

Con riferimento al Codice Etico, all'Organismo di Vigilanza, al sistema disciplinare ed al sistema di comunicazione e di formazione del personale, si rimanda a quanto previsto in precedenza nei capitoli specificamente dedicati della Parte Generale del Modello.

### **8.1 Sistema organizzativo**

Il Sistema organizzativo di Medio Chiampo S.p.A. (strutture/posizioni organizzative, missioni ed aree di responsabilità) viene definito attraverso l'emanazione di Ordini di Servizio - Comunicazioni al Personale.

L'Ordine di Servizio è il documento che definisce la struttura organizzativa e comunica nomine, incarichi e assegnazioni di responsabilità al primo e al secondo livello di Medio Chiampo S.p.A. In casi particolari può contenere l'assegnazione e/o descrizione dei compiti.

L'emanazione degli Ordini di Servizio (Comunicazioni al Personale) è in capo alla Direzione Generale, la formalizzazione, aggiornamento e diffusione di detti documenti viene assicurata dalla Direzione Risorse Umane.

### **8.2 Sistema autorizzativo**

Il sistema autorizzativo si traduce in un sistema articolato e coerente di deleghe di poteri e procure di Medio Chiampo S.p.A. e si uniforma alle seguenti prescrizioni:

- le deleghe coniugano ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma e devono essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega definisce e descrive in modo specifico e non equivoco i poteri gestionali del delegato ed i relativi limiti;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione sono coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il delegato dispone di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- le procure sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega di poteri o di specifico incarico e devono prevedere l'estensione dei poteri di rappresentanza ed, eventualmente, i limiti di spesa numerici.

Il sistema in essere presso Medio Chiampo S.p.A. ha la facoltà di attribuire:

- *poteri di rappresentanza permanenti*, tramite procure notarili in relazione all'esercizio di responsabilità permanenti nell'organizzazione aziendale;
- *poteri relativi a singoli affari*, attraverso atti "ad hoc" conferiti con procure notarili o altre forme di delega in relazione al loro contenuto;

l'attribuzione di tali poteri è regolata dalla prassi legale della società, oltre che dalle leggi che definiscono le forme di rappresentanza, in coerenza con le tipologie dei singoli atti da stipulare; per quanto possibile, sono previsti contenuti/clausole standard delle procure speciali per categorie di atti predefiniti.

Il procedimento per il conferimento/revoca delle procure permanenti potrà essere eventualmente fatto oggetto di disciplina mediante adozione di procedura avente ad oggetto l'identificazione delle strutture organizzative coinvolte nel processo e l'individuazione dei compiti e responsabilità.

### **8.3 Processo decisionale**

Il processo decisionale afferente i Processi Sensibili (che possono portare alla commissione dei reati previsti dalla legge) deve ispirarsi ai seguenti criteri:

- ogni decisione riguardante le operazioni nell'ambito dei Processi Sensibili come di seguito individuati deve risultare da un documento scritto;
- non potrà comunque mai esservi identità soggettiva tra colui che decide in merito allo svolgimento di un'Operazione Sensibile e colui che effettivamente la pone in essere portandola a compimento;
- del pari, non potrà comunque mai esservi identità soggettiva tra coloro che decidono e pongono in essere un'Operazione Sensibile e coloro che risultano investiti del potere di destinarvi le eventuali risorse economiche e finanziarie.

### **8.4 Controllo di gestione e flussi finanziari**

L'art. 6, lett. c del Decreto esplicitamente statuisce che il Modello debba *“individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati”*.

A tale scopo, il sistema di controllo di gestione adottato da Medio Chiampo S.p.A. è articolato nelle diverse fasi di elaborazione del Budget annuale, di analisi dei consuntivi periodici e di elaborazione delle previsioni a livello di Società.

Il sistema garantisce la:

- pluralità di soggetti coinvolti, in termini di congrua segregazione delle funzioni per l'elaborazione e la trasmissione delle informazioni;
- capacità di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità attraverso un adeguato e tempestivo sistema di flussi informativi e di reporting.

La gestione delle risorse finanziarie è definita sulla base di principi improntati ad una sostanziale segregazione delle funzioni, tale da garantire che tutti gli esborsi siano richiesti, effettuati e controllati da funzioni indipendenti o soggetti per quanto possibile distinti, ai quali, inoltre, non sono assegnate altre responsabilità tali da determinare potenziali conflitti di interesse.

Infine, la gestione della liquidità è ispirata a criteri di conservazione del patrimonio, con connesso divieto di effettuare operazioni finanziarie a rischio, ed eventuale

doppia firma per impiego di liquidità per importi superiori a soglie predeterminate e comunque rispettose dei limiti di legge pro tempore vigenti.

### **8.5 Programma di informazione e formazione**

Con specifico riferimento alle attività realizzate nell'ambito dei Processi Sensibili il presente Modello organizzativo prevede e garantisce un adeguato programma di informazione e formazione periodico e sistematico rivolto a Dipendenti e Collaboratori coinvolti nelle stesse.

Il programma include la trattazione di tematiche di corporate governance e di divulgazione di meccanismi operativi e procedure organizzative aziendali rilevanti con riferimento alle materie riconducibili ai Processi Sensibili.

Tali attività integrano e completano il percorso di informazione e formazione sul tema specifico delle attività poste in essere da Medio Chiampo S.p.A. in tema di adeguamento al D. Lgs. 231/2001 previsto e disciplinato specificamente nei capitoli a ciò dedicati della Parte Generale del Modello.

### **8.6 Sistemi informativi e applicativi informatici**

Al fine di presidiare l'integrità dei dati e l'efficacia dei sistemi informativi e/o gli applicativi informatici utilizzati per lo svolgimento di attività operative o di controllo nell'ambito dei Processi Sensibili, o a supporto delle stesse, viene prevista la presenza e l'operatività di:

- sistemi di profilazione delle utenze in relazione all'accesso a moduli o ambienti;
- regole per il corretto utilizzo dei sistemi ed ausili informativi aziendali (supporti hardware e software);
- meccanismi automatizzati di controllo accessi ai sistemi;
- meccanismi automatizzati di blocco o inibizione all'accesso.

### **8.7 Archiviazione della documentazione**

Le attività condotte nell'ambito dei Processi Sensibili trovano adeguata formalizzazione, con particolare riferimento alla documentazione predisposta nell'ambito della realizzazione delle stesse.

La documentazione sopra delineata, prodotta e/o disponibile su supporto cartaceo od elettronico, è archiviata in maniera ordinata e sistematica a cura delle funzioni coinvolte nelle stesse, o specificatamente individuate in procedure o istruzioni di lavoro di dettaglio.

Per la salvaguardia del patrimonio documentale ed informativo aziendale sono previste adeguate misure di sicurezza a presidio del rischio di perdita e/o alterazione della documentazione riferita ai Processi Sensibili o di accessi indesiderati ai dati/documenti.

Con particolare riferimento alla documentazione in formato elettronico prodotta o archiviata su supporti informatici aziendali si rimanda inoltre a quanto definito al Paragrafo precedente.