

Modello di organizzazione, gestione e controllo - D.Lgs. 231/01

Parte Generale

Al fine di garantire sempre di più condizioni di correttezza e trasparenza nella gestione delle attività aziendali, SIRAM S.p.A. ha ritenuto opportuno adottare ed aggiornare un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto che, unitamente al Codice Etico, alle procedure organizzative e alle altre politiche e disposizioni della società, costituisce il programma per assicurare un'efficace prevenzione e rilevazione di violazioni di leggi nonché l'insieme di strumenti di governo aziendale volti a permettere una conduzione dell'impresa sana e coerente con gli obiettivi prefissati.

Revisione	Approvazione	Descrizione delle modifiche
00	Consiglio di Amministrazione 25.01.2005	Adozione
01	Consiglio di Amministrazione 21.03.2008	Modifica - recepimento nuovi reati
02	Consiglio di Amministrazione 01.10.2009	Modifica - recepimento nuovi reati
03	Consiglio di Amministrazione 05.12.2012	Modifica Parte Generale, relativamente ai paragrafi: Assetto organizzativo; Organismo di Vigilanza; Diffusione del Modello e informativa a Terzi; Aggiornamento del Modello; Sistema Disciplinare. Modifica Parte Speciale: recepimento nuovi reati.
04	Consiglio di Amministrazione 24.03.2016	<ul style="list-style-type: none"> - Recepimento nuovi reati - Adeguamento alle modifiche organizzative - Introduzione nuovi principi di comportamento
05	Consiglio di Amministrazione 05.03.2020	<ul style="list-style-type: none"> - Recepimento nuovi reati - Adeguamento alle modifiche organizzative - Introduzione nuovi principi di comportamento

Sommario

1. LA SOCIETÀ ED IL SUO ASSETTO ORGANIZZATIVO	4
1.1. La Società	4
1.2. L'Oggetto Sociale	4
1.3. Struttura aziendale (Modello di Governance)	6
1.4. Principi ispiratori della struttura di Governance	6
1.5. L'assetto organizzativo	7
2. IL DECRETO LEGISLATIVO N.231 dell'8/06/2001: LA RESPONSABILITÀ' DELL'ENTE: PROFILI GIURIDICI	7
2.1. La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo la disciplina introdotta dal Decreto	7
2.2. Fattispecie di reato	9
2.3. Sanzioni	10
2.4. Esenzione delle responsabilità: il modello di organizzazione e di gestione	11
2.5. Linee Guida previste dalle Associazioni di Categoria	12
3. MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E DI CONTROLLO	14
3.1. Premessa	14
3.2. Obiettivi e finalità del modello	14
3.2.1. Gli obiettivi perseguiti da SIRAM S.p.A. con l'adozione del Modello	14
3.2.2. Le finalità del Modello e le fasi metodologiche per la sua predisposizione	15
3.3. I destinatari del Modello	15
3.4. La struttura e l'organizzazione del Modello (Parte Generale e Parte Speciale)	16
3.5. Lo Sviluppo del Modello	16
3.5.1. Premessa	16
3.5.2. Raccolta ed analisi di tutta la documentazione	17
3.5.3. Identificazione dei processi e delle attività a rischio	17
3.5.4. Identificazione ed analisi degli attuali presidi al rischio	18
3.5.5. Gap Analysis	18
3.5.6. Definizione dei protocolli	19
3.6. I principi di controllo	19
3.7. Il Sistema delle Responsabilità	20
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	20
4.1. Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza	20
Onorabilità	21
Autonomia e indipendenza	21
Professionalità	21
Continuità d'azione	21
4.2. Nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza	21
4.3. Cause di (in)eleggibilità, decadenza e sospensione dei membri dell'Organismo di Vigilanza	22
Ineleggibilità	22
Decadenza	23
Sospensione	23
4.4. Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza	23

4.5. Reporting dell'Organismo di Vigilanza	24
4.6. Flussi informativi e segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza - Whistleblowing	24
Flussi informativi	24
Segnalazioni da parte dei Destinatari aventi carattere generale	25
Modalità di segnalazione (whistleblowing)	25
Tutela del segnalante	26
Obblighi dell'OdV a fronte di segnalazioni	26
Segnalazione diretta. Riservatezza.	27
Altre segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi	27
Coordinamento tra gli organi di controllo	28
5. IL CODICE ETICO	28
5.1. Premessa	28
5.2. I rapporti tra Codice Etico e Modello	28
6. IL SISTEMA SANZIONATORIO	29
6.1. Premessa	29
6.2. Le violazioni del Modello	29
6.3. Le Sanzioni	29
Misure nei confronti degli Amministratori	30
Misure nei confronti dei collaboratori esterni e partner	32
Misure nei confronti dell'OdV	32
7. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE	32
8. DIFFUSIONE DEL MODELLO E INFORMATIVA AI TERZI	33
8.1. Informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti terzi	33
9. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	33
10. ALLEGATO	34

1. LA SOCIETÀ ED IL SUO ASSETTO ORGANIZZATIVO

1.1. La Società

Le informazioni di carattere generale circa la società SIRAM S.p.A. sono riepilogate nella tabella seguente.

Denominazione	SIRAM S.p.A.
Sede Legale	Milano, Via Anna Maria Mozzoni 12 – 20152
Iscrizione C.C.I.A.A.	1245922
Partita IVA	08786190150
Certificazioni	Rating di legalità. Identificativo : RT3862 UNI EN ISO 9001:2015 UNI EN ISO 14001:2015 UNI EN ISO 45001:2018 SA 8000:2014 UNI EN ISO 11352:2018 FGas DPR 43/2012 UNI EN ISO 50001:2011 UNI EN ISO 15838:2010 Attestazione SOA
Posizione INPS	4935815702
Contratto applicato	CCNL Industria Metalmeccanica e dell'Installazione di Impianti CCNL per Dirigenti del settore Industria e dei Servizi
Telefono	02.412.981
Sito web	www.siram.it
Indirizzo e-mail	PEC: siram@registerpec.it

Veolia, leader a livello mondiale nella gestione ottimizzata delle risorse ambientali nei settori energia - acqua – rifiuti, è socio unico di SIRAM S.p.A..

In Italia il Gruppo Siram è leader nei servizi di efficienza energetica e nella gestione del ciclo integrato delle acque e dei rifiuti speciali.

Il Gruppo Siram si rivolge al mercato Pubblico - sanità, pubblica amministrazione centrale e locale, istituti d'istruzione – e al mercato Privato - residenziale, terziario, industria.

Opera sia su strutture e impianti esistenti, sia su progetti green field, perseguendo la valorizzazione delle risorse territoriali e ambientali.

1.2. L'Oggetto Sociale

L'oggetto sociale della Società comprende le seguenti attività:

- programmazione, realizzazione, commercializzazione e gestione di sistemi avanzati di manutenzione, di logistica e di servizi per stabilimenti industriali e per infrastrutture delle amministrazioni pubbliche e per le infrastrutture civili, anche con marcato impiego di avanzati mezzi e sistemi informatici.
- progettazione, costruzione, trasformazione, installazione, locazione, manutenzione (anche nell'ambito di appalti pubblici e privati e anche a bordo di navi), gestione di impianti, tra cui:
 - o impianti tecnologici di riscaldamento e di climatizzazione,
 - o impianti di irrigazione di depurazione di acqua ed aria,

- o impianti di smaltimento e trattamento dei rifiuti di qualsiasi specie, prodotti da terzi, compresa la sterilizzazione e/o incenerimento dei medesimi; la raccolta, cernita, la disinfezione, la disinfestazione, la derattizzazione, la sanificazione, l'organizzazione del servizio di assistenza sanitaria, il trasporto e lo smaltimento dei rifiuti anche derivati da propria attività manutentiva, trasporto e trattamento dei rifiuti, nei limiti dalla legge consentiti e previa acquisizione di ogni autorizzazione eventualmente necessaria;
- l'assistenza agli utenti anche per le autorizzazioni e le pratiche amministrative necessarie all'installazione ed all'esercizio degli impianti di cui ai precedenti punti secondo le normative vigenti, nonché quelli di trasporto, di trattamento e depurazione, di uso, di accumulo e di consumo di acqua.
- la costruzione e manutenzione degli edifici per ogni uso e destinazione e tra l'altro:
 - o progettazione e realizzazione di opere di costruzione o ristrutturazione di edifici civili e industriali, di complessi immobiliari, pubblici e privati, residenziali, turistici, sportivi, ospedalieri, scolastici, commerciali, destinati al terziario nonché di parchi e giardini privati e pubblici;
 - o realizzazione di opere edili ed impiantistiche di ogni categoria prevista dalla normativa vigente in materia di lavori pubblici;
 - o realizzazione e manutenzione di strade ed infrastrutture stradali e quanto altro connesso;
 - o progettazione e direzione lavori per tutto quanto inerente l'oggetto sociale;
 - o progettazione, direzione lavori ed accessorie previste e consentite dalla legislazione vigente;
 - o ricognizione, valutazione e gestione di beni immobili per conto terzi, nonché gestione della amministrazione tecnica degli immobili,
 - o realizzazione ed implementazione raccolte e banche dati relative ai beni immobiliari e/o mobiliari anche se non amministrati o gestiti dalla società, eseguendo ogni attività relativa, conseguente, connessa,
 - o gestione dei rapporti di locazione, fiscali ed assicurativi dei beni immobiliari amministrati;
- tutte le attività di pulizie, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, quelle che riguardano il complesso dei procedimenti e delle operazioni atti a rimuovere polveri, materiale non desiderato o sporcizia da superfici, oggetti e ambienti confinati e aree di pertinenza, la pulizia di ogni tipo di caldaie e serbatoi, la manutenzione, ricostruzione e riqualificazione di serbatoi di combustibili liquidi, la pulizia delle strade in genere, di tutto anche nell'ambito di appalti pubblici;
- tutte le attività di lavaggio di biancheria per conto di strutture pubbliche e private, ivi compreso il ritiro e la riconsegna della biancheria, con facoltà di avvalersi per l'espletamento dei servizi anche di lavanderie di terzi, compresa l'eventuale fornitura di biancheria in noleggio a enti pubblici e privati;
- il commercio e la rappresentanza di macchine, attrezzature ed accessori per impianti di carburante e petroliferi nonché l'installazione, l'assistenza e la manutenzione in genere di impianti per distribuzione di carburanti;
- la conduzione, nell'ambito dei complessi immobiliari di cui alla visura della Società, tra cui quelli pubblici e privati, residenziali, turistici, sportivi, ospedalieri, scolastici, commerciali e destinati al terziario di esercizi per la somministrazione di alimenti e bevande, di alberghi, di mense e spacci;
- l'esecuzione e la gestione tecnologica integrata e manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti di illuminazione pubblica;
- il servizio di magazzino per conto terzi, privati ed enti pubblici, presso depositi propri e di terzi, gestione cartelle cliniche;
- il commercio all'ingrosso ed al dettaglio, la manutenzione, la gestione, la assunzione di rappresentanze commerciali e di rapporti di agenzia per la vendita di beni mobili, di apparecchiature, impianti ed accessori di cui ai punti precedenti nonché di materiali per l'edilizia in genere, in Italia e all'estero;
- l'assunzione di rappresentanze ed agenzie di imprese italiane ed estere nell'ambito dell'oggetto sociale;
- l'attività di consulenza commerciale ed industriale nell'ambito dell'oggetto sociale;
- la prestazione di servizi amministrativi, tecnici e commerciali comprendenti l'assistenza organizzativa, la formazione professionale (nei limiti di legge), il controllo di gestione, la gestione contabile nell'ambito dell'oggetto sociale o a favore di società controllate o collegate, sia direttamente che indirettamente, dalla Società ovvero dai suoi Soci.

Inoltre, fermo il rispetto, ove ne ricorrano le circostanze, di quanto eventualmente previsto dalle leggi speciali tempo per tempo vigenti in materia di separazione contabile ed amministrativa e secondo quanto consentito dalla legge e da ogni disposizione tempo per tempo applicabile, nelle forme dalle stesse previste, nonché subordinatamente all'acquisizione di ogni provvedimento autorizzativo e/o concessorio eventualmente necessario, l'oggetto sociale della Società comprende anche le seguenti attività:

- la produzione e/o la trasformazione e/o la distribuzione di energia sotto ogni forma, escluso il dispacciamento e la trasmissione di energia elettrica.
- l'esercizio di attività nel settore di combustibili (compreso il gas), quali, a mero titolo esemplificativo, la produzione, lo stoccaggio, la trasformazione, nonché la vendita e – per quanto consentito – il trasporto e la distribuzione di combustibili.
- l'assunzione di rappresentanza e concessioni di case nazionali ed estere per la vendita di carburanti, combustibili, prodotti petroliferi, oli lubrificanti, bitumi, prodotti chimici, materiali energetici in genere e di altri prodotti anche non petroliferi di qualunque natura.
- lo spurgo delle fognature, pozzi neri e fosse settiche, lo sgorgo di tubazioni di ogni genere.
- l'attività di controllo ambientale;
- la tele-attività (ovverosia controllo a distanza) di impianti tecnologici (elettrici, termici, di condizionamento e dei sistemi di contabilizzazione dell'energia) e servizi di tele-diagnostica e tele-gestione;
- la gestione delle attività rientranti nelle catene industriali e alimentari del freddo a copertura dei fabbisogni e a garanzia del conseguimento dell'efficienza energetica;
- la gestione del calore a distanza anche senza personale in costante presidio e/o attraverso l'utilizzo di sistemi telematici di regolazione e controllo atti a garantire il comfort e la sicurezza nella gestione dei patrimoni immobiliari;
- l'attività di autotrasporto di cose, anche rifiuti, di qualsiasi genere per conto di terzi, subordinatamente all'espletamento di ogni necessaria attività;
- l'autotrasporto di merci per conto terzi;
- l'acquisto, la vendita, l'importazione, l'esportazione ed il commercio di acqua e fluidi in genere ed il relativo autotrasporto per conto proprio e per conto di terzi.

1.3. Struttura aziendale (Modello di Governance)

La Società SIRAM S.p.A. è una società per azioni.

La struttura di *governance* adottata da SIRAM segue il modello tradizionale definito dal Codice Civile, che prevede due diversi organi societari, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale con funzioni rispettivamente di governo e di controllo.

Il Consiglio di Amministrazione è composto da 3 membri.

Il Collegio sindacale, composto da 5 membri, ha il compito di vigilare ai sensi dell'art. 2403 c.c. sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento.

Il controllo contabile sulla società ai sensi dell'art. 2409 bis c.c. è stato affidato ad una società di revisione iscritta nel registro istituito presso il Ministero della Giustizia.

Al Presidente ed all'Amministratore Delegato spettano da Statuto la Rappresentanza Legale della Società. Ad essi sono stati conferiti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione.

Segue la descrizione dei principi ispiratori della *governance*.

1.4. Principi ispiratori della struttura di Governance

Le scelte di *corporate governance* di SIRAM si ispirano ai principi di responsabilità, imparzialità ed onestà.

Il Codice Etico di SIRAM rappresenta una sorta di manifesto del modo di intendere la conduzione dell'impresa. In quanto tale, esso si colloca idealmente a monte dell'intero sistema di *corporate governance* e rappresenta una sorta di "codice di comportamento", definendo, in termini programmatici, il corpus di principi verso cui la Società orienta il proprio operare ed agire.

Il Codice Etico indica gli obiettivi ed i valori dell'attività d'impresa, con riferimento ai principali soggetti coi quali SIRAM si trova quotidianamente ad interagire: azionisti, clienti, fornitori, mercato, comunità, dipendenti e collaboratori.

Dai valori espressi nel Codice Etico discende l'organizzazione societaria in senso stretto e, quindi, lo Statuto, il quale definisce struttura, strumenti, organi della Società e loro funzionamento, in coerenza con le opportunità concesse dalla legge e nel rispetto dello schema "tradizionale" della ripartizione dei ruoli di definizione delle strategie, di gestione e di vigilanza, basato sul sistema di bilanciamento e controllo proprio della dialettica tra Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale, entrambi nominati dall'Assemblea dei Soci, che si colloca in posizione apicale, rispetto alla supervisione, gestione e controllo.

In relazione alle tre diverse attività citate in precedenza, si precisa che:

- per supervisione strategica viene intesa l'individuazione degli obiettivi strategici aziendali e la verifica della relativa attuazione;
- per gestione si intende la conduzione dell'attività aziendale, finalizzata alla realizzazione della strategia precedentemente elaborata;
- per controllo si intende la verifica della regolarità dell'attività e nell'adeguatezza degli assetti organizzativi dell'Ente.

1.5. L'assetto organizzativo

L'assetto organizzativo identifica le figure apicali alle quali vengono fatte risalire le responsabilità operative e di controllo dei processi aziendali, per le quali si rimanda agli organigrammi e disposizioni organizzative approvate dal Legale Rappresentante.

Dal punto di vista strutturale, SIRAM S.p.A. è organizzata con una Sede Legale con funzioni di indirizzo strategico, coordinamento, supporto e supervisione al processo di business e da Unità Operative dislocate sul territorio italiano (Unità di Business - UdB).

Le Unità di Business sono dotate di una sede ciascuna e di uno o più uffici operativi (a seconda delle dimensioni dell'UdB).

L'organizzazione delle Unità di Business è affidata ad un Direttore di UdB, ad un Responsabile di Area Operativa, a dei Contract Managers e a dei Contract Coordinator. È, inoltre, presente personale di supporto che cura la gestione delle pratiche tecnico-amministrative e di collegamento con la sede centrale.

Con specifico riferimento alle attribuzioni in ambito Salute e Sicurezza, ogni Direttore di UdB è stato identificato quale Datore di Lavoro ex D.Lgs. 81/2008 in relazione all'UdB di competenza, con ulteriore identificazione di uno specifico Datore di Lavoro per la Sede.

2. IL DECRETO LEGISLATIVO N.231 dell'8/06/2001: LA RESPONSABILITA' DELL'ENTE: PROFILI GIURIDICI

2.1. La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo la disciplina introdotta dal Decreto

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito definito "Decreto"), attuando la legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti). Prima dell'introduzione di tale disciplina legislativa, gli enti collettivi non erano soggetti, secondo la legge italiana, a responsabilità di tipo penale-amministrativo e solo le persone fisiche (amministratori, dirigenti, ecc.) potevano essere perseguite per l'eventuale commissione di reati nell'interesse della compagine societaria.

Tale assetto normativo è stato profondamente innovato dal Decreto, che ha segnato l'adeguamento, da parte della legislazione italiana, ad una serie di convenzioni internazionali alle quali l'Italia ha già da tempo aderito: in particolare, si tratta della Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità

europee del 26 luglio 1995, della Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione, nonché della Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Con l'emanazione del Decreto, il legislatore italiano ha ottemperato agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e comunitari, i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d'impresa in modo più diretto ed efficace.

Il Decreto si inserisce, dunque, in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi dell'Europa – istituisce la responsabilità della società, considerata “quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'ente” (così la relazione al Progetto preliminare di riforma del codice penale, elaborato dalla Commissione presieduta dal prof. Carlo Federico Grosso).

L'istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica secondo cui le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa, lungi dal conseguire ad un'iniziativa privata del singolo, di sovente rientrano nell'ambito di una diffusa politica aziendale e conseguono a decisioni di vertice dell'ente medesimo.

Si tratta di una responsabilità “amministrativa” sui generis, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato e presenta le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, il Decreto prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dall'applicazione di sanzioni pecuniarie, alle quali si aggiungono, seguendo la scala della gravità del reato commesso, misure interdittive quali la sospensione o revoca di concessioni e licenze, il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzazione di beni e servizi, fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive, che possono giungere perfino al divieto di esercitare la stessa attività d'impresa.

La sanzione amministrativa per la società, tuttavia, può essere applicata esclusivamente dal giudice penale, nel contesto di norme di garanzia predisposte dall'ordinamento penale, e solo qualora sussistano tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: in particolare, è necessario che sia commesso uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'ente e che tale reato sia compiuto nell'interesse o a vantaggio della società, da parte di soggetti apicali o ad essi sottoposti.

La responsabilità degli enti si estende anche ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal Decreto: ciò comporta, ai fini del presente modello organizzativo, la necessità di considerare anche le operazioni che SIRAM S.p.A. si trova a compiere all'estero, ad esempio per acquisti da Paesi diversi dall'Italia ovvero per operazioni di vendita dei propri servizi su mercati stranieri. Tale aspetto sarà vagliato per quanto qui rilevante nella seconda parte di questo documento, quando verranno affrontate, una per una, le singole ipotesi di reato per le quali il legislatore ha previsto la responsabilità dell'ente collettivo.

Quanto ai requisiti necessari perché possa configurarsi, accanto alla responsabilità penale delle persone fisiche, anche la responsabilità amministrativa della persona giuridica, bisogna sottolineare che deve trattarsi, in primo luogo, di un reato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente. Il vantaggio esclusivo dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) non determina alcuna responsabilità in capo all'ente, trattandosi in una situazione di manifesta estraneità della persona giuridica rispetto al fatto di reato.

Quanto ai soggetti, il legislatore, all'art. 5 del Decreto, prevede la responsabilità dell'ente qualora il reato sia commesso:

- “da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi” (cosiddetti soggetti apicali);

- “da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)” (cosiddetti sottoposti).

Come si vede, i soggetti richiamati dalla norma in esame sono coloro i quali svolgono funzioni inerenti alla gestione e al controllo dell'ente o di sue articolazioni: il legislatore, pertanto, ha voluto intraprendere una scelta di tipo “funzionalistico”, invece che una di tipo “nominalistico”, riservando cioè l'attenzione alla concreta attività svolta, piuttosto che alla qualifica formalmente rivestita.

Da sottolineare, in questa prospettiva, anche l'equiparazione – rispetto ai soggetti che ricoprono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente – delle persone che rivestono le medesime funzioni in una “unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale”: si tratta, come noto, di una figura sempre più diffusa nella realtà economica attuale, soprattutto nell'ambito di società strutturate su più sedi, e ciò richiede una particolare attenzione al fine di elaborare un modello organizzativo che si riveli, nella prassi, realmente efficace. Si avrà modo di verificare, nella parte speciale dedicata ai singoli reati, come sia necessario fare in modo che ogni singola figura professionale potenzialmente a rischio di commissione dei reati in SIRAM S.p.A. sia monitorata, attraverso la predisposizione di opportune procedure, al fine di assicurare un idoneo controllo e una effettiva vigilanza su quelle attività “sensibili” nell'ottica della potenziale commissione dei reati previsti dal Decreto.

Sempre per ciò che riguarda i soggetti, si è già precisato che la lettera b) dell'art. 5 fa riferimento alle “persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti in posizione apicale”. Al riguardo, la Relazione ministeriale precisa che “la scelta di limitare la responsabilità della società al solo caso di reato commesso dai vertici, non si sarebbe rivelata plausibile dal punto di vista logico e politico criminale”. Da un lato, infatti, sarebbe risultata assurda un'esclusione della responsabilità dell'ente per i reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da un dipendente; dall'altro, le realtà economiche moderne sono caratterizzate da una evidente frammentazione dei processi operativi e decisionali, di talché l'importanza anche del singolo dipendente, nelle scelte e nelle attività dell'ente, acquista sempre maggior rilievo.

Ciò impone, come è facile comprendere, una dettagliata analisi delle singole procedure attraverso le quali si esplicano le diverse attività svolte dalla società, in modo tale da poter predisporre efficaci presidi di controllo, in grado di impedire la commissione dei reati o determinarne, in ogni caso, una rapida individuazione e denuncia da parte degli organismi di vigilanza e controllo interno. Di tali aspetti, come si è detto, il presente modello si occuperà in seguito.

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente, oltre all'esistenza dei requisiti fin qui richiamati, che consentono di effettuare un collegamento oggettivo tra il reato commesso e l'attività dell'ente, il legislatore impone anche l'accertamento di un requisito di tipo soggettivo, consistente nella colpevolezza dell'ente per il reato realizzato. Tale requisito soggettivo si identifica con l'individuazione di una colpa dell'organizzazione, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato. Le dette regole di diligenza costituiscono proprio il contenuto centrale del presente modello organizzativo.

2.2. Fattispecie di reato

In base al Decreto, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dal Decreto, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del decreto stesso.

Si elencano di seguito le “fattispecie di reato” attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001, rimandando all'ALLEGATO 1 del presente documento per il dettaglio delle singole fattispecie incluse in ciascuna famiglia:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25) modificati dalla L. n. 69/2015 e, da ultimo, dalla Legge 3/2019;
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati, introdotti dalla Legge 48/2008, modificati dai D.Lgs. n. 7 e 8 del 2016 e, da ultimo dal D.L. n. 105/2019, convertito in legge dalla L. n. 133/2019 (art. 24 *bis*);

3. Delitti di criminalità organizzata, introdotti dalla Legge 94/2009 (art. 24 *ter*), modificati dalla Legge 69/2015 e, da ultimo, dalla Legge 11 dicembre 2016, n. 23;
4. Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dalla Legge 409/2001 e modificati con Legge 99/2009 (art. 25 *bis*) e successivamente modificati dal D.Lgs. 125/2016;
5. Delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dalla Legge 99/2009 (art. 25 *bis* 1);
6. Reati in materia societaria, introdotti dall'art. 3 del D. Lgs. n. 61/2002, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-ter e per come modificati dalla Legge 69/2015, dal D.Lgs. 15 marzo 2017 n. 38 e dalla Legge 3/2019;
7. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dalla Legge 7/2003 (art. 25 *quater*);
8. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dalla Legge 7/2006 (art. 25 *quater* 1);
9. Delitti contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 228/2003 e da ultimo modificati con la L. 199/2016 (art. 25 *quinqüies*);
10. Abusi di mercato, introdotti dalla Legge 62/2005, modificati dalla Legge 262/2005 e, da ultimo, dal D.Lgs. n. 107/2018 (art. 25-*sexies*);
11. Reati transnazionali, introdotti dalla Legge 146/2006;
12. Reati colposi commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, introdotti dalla Legge 123/2007 e modificati dalla L. n. 3/2018 (art. 25 *septies*);
13. Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro di provenienza illecita introdotti dal D.Lgs. 231/2007, nonché autoriciclaggio, introdotto dalla Legge 186/2014 (art. 25 *octies*);
14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dalla Legge 99/2009 (art. 25-*novies*);
15. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dalla Legge 116/2009 (art. 25 *decies*);
16. Reati ambientali, introdotti dal D.Lgs. 121/2011, e modificati dalla L. 68/2015 e dal D. Lgs. 21/2018 (art. 25 *undecies*);
17. Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, introdotto nel Decreto dal D.Lgs. 109/2012 e modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161 (art. 25 *duodecies*);
18. Reati di favoreggiamento all'ingresso clandestino di stranieri e di razzismo e xenofobia, introdotti dalla L. n. 167/2017;
19. Reati di razzismo e xenofobia introdotti in data 12 dicembre 2017 dalla Legge europea 2017 "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea" che ha inserito all'interno del D.lgs. 231/01 l'art. 25 *terdecies*, come modificati dal D. Lgs. 21/2018;
20. Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitato a mezzo di apparecchi vietati, previsti dalla Legge 3/2019 che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'art. 25 *quaterdecies*;
21. Reati tributari, inseriti dall'articolo 39, comma 2, del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, convertito con modificazioni dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157 (art. 25 *quinqüiesdecies*).

2.3. Sanzioni

Il sistema sanzionatorio descritto dal D.Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

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

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

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

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste ed, in particolare, ai reati contro la Pubblica Amministrazione di cui agli artt. 24 e 25 Decreto, ai reati, quali la falsità in monete, di cui all'art. 25-bis Decreto, ai delitti di criminalità organizzata, di cui all'art. 2-ter Decreto, ai delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, di cui all'art. 25-quater Decreto, nonché dei delitti contro la personalità individuale, di cui all'art. 25-quinquies Decreto e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

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

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, in luogo dell'irrogazione della sanzione interdittiva la possibile prosecuzione dell'attività della società da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del Decreto.

2.4. Esenzione delle responsabilità: il modello di organizzazione e di gestione

Come accennato, gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono l'esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente si sia dotato di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Da tali norme del decreto legislativo, emerge una differenza di disciplina, e di regime probatorio, in relazione ai reati commessi dai soggetti in posizione apicale rispetto ai reati commessi dai sottoposti.

Introducendo un'inversione dell'onere della prova, l'art. 6 prevede infatti che l'ente non risponda dei reati commessi dai soggetti in posizione apicale qualora sia possibile dimostrare che:

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

Secondo l'art. 7, per i reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'ente risponde solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o

vigilanza (in questo caso l'onere della prova è a carico dell'accusa). In ogni caso, si presuppongono osservati tali obblighi 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.

Come si vede, l'adozione di un modello (o di più modelli) costituisce un'opportunità che il legislatore attribuisce all'ente, finalizzata alla possibile esclusione della responsabilità.

La mera adozione del modello da parte dell'organo dirigente – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio – non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo in realtà necessario che il modello sia efficace ed effettivo.

Quanto all'efficacia del modello, il legislatore, all'art. 6 comma 2 Decreto, statuisce che il modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- introdurre un codice etico di comportamento per le attività aziendali.

La caratteristica dell'effettività del modello è invece legata alla sua efficace attuazione che, a norma dell'art. 7 comma 4 del Decreto, richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del modello);
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

I modelli organizzativi, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 3, del decreto “possono essere adottati (...) 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 sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati”. Occorre, tuttavia, sottolineare che le indicazioni contenute nelle linee guida predisposte dalle Associazioni di categoria rappresentano solo un quadro di riferimento e non esauriscono le cautele che possono essere adottate dai singoli enti nell'ambito dell'autonomia di scelta dei modelli organizzativi ritenuti più idonei.

2.5 Linee Guida previste dalle Associazioni di Categoria

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

Confindustria ha definito le Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, “Linee guida di Confindustria”) fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i cosiddetti protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Nel settore oggetto di attività della Società non esistono ad oggi Linee guida; pertanto verranno seguite quelle indicate da Confindustria tenendo conto della realtà aziendale e delle peculiarità del settore di operatività.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida emanate da Confindustria il 7 marzo 2002, successivamente aggiornate da Confindustria nel marzo 2014, con approvazione da parte del Ministero di Giustizia in data 21 luglio 2014.

Il percorso da queste indicato per l'elaborazione e successivo aggiornamento del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli e/o principi generali di comportamento.

A supporto di ciò occorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate – su indicazione del vertice apicale – dal management e dal personale aziendale, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

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

- codice etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazioni al personale e sua formazione.

Il sistema di controllo inoltre deve essere uniformato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal modello.

Inoltre occorre procedere alla individuazione di un Organismo di Vigilanza i cui principali requisiti siano:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

Il Modello organizzativo

- Il contenuto -

3. MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E DI CONTROLLO

3.1. Premessa

La decisione di SIRAM S.p.A. di adottare, ed in seguito aggiornare, un modello di organizzazione e gestione ex Decreto, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale della Società nei confronti dei propri stakeholders.

Al fine di garantire sempre di più condizioni di correttezza e trasparenza nella gestione delle attività aziendali, SIRAM S.p.A. ha ritenuto opportuno adottare ed aggiornare un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto che, unitamente al Codice Etico, alle procedure organizzative e alle altre politiche e disposizioni della società, costituisce il programma per assicurare un'efficace prevenzione e rilevazione di violazioni di leggi nonché l'insieme di strumenti di governo aziendale volti a permettere una conduzione dell'impresa sana e coerente con gli obiettivi prefissati.

SIRAM S.p.A. è altresì determinata a garantire che i predetti strumenti di governo aziendale adottati risultino costantemente idonei a prevenire la commissione di reati: a tal fine la Società procede ad una continua verifica dell'efficacia del Modello adottato rispetto alla propria realtà organizzativa e di business e ad intervenute modifiche al Decreto, nonché rispetto a criticità che siano emerse nell'applicazione del Modello medesimo. In particolare, SIRAM S.p.A., nell'ambito delle attività di aggiornamento periodico del Modello condotte, ha considerato non solo l'inserimento di nuove fattispecie di reato connesse all'evoluzione della normativa di riferimento, ma anche gli accadimenti societari occorsi nonché eventuali segnali di rischio individuati e rilevanti anche ai fini dell'applicazione della predetta normativa.

Precise regole interne assolvono alla funzione di organizzare il sistema dei poteri e delle deleghe, di regolamentare e preparare i protocolli delle attività svolte all'interno della società, di disciplinare i vari flussi informativi tra le varie funzioni e i vari organi.

In tale ottica, l'adozione e l'aggiornamento del modello di organizzazione assicurano altresì l'importante risultato di informare il personale della Società e i collaboratori e partner esterni delle gravose sanzioni amministrative applicabili alla Società nel caso di commissione di reati, garantendo la prevenzione della commissione di illeciti, anche penali, nell'ambito dell'attività della società mediante il continuo controllo di tutte le aree di attività a rischio e la formazione del personale alla corretta realizzazione dei propri compiti.

3.2. Obiettivi e finalità del modello

3.2.1. Gli obiettivi perseguiti da SIRAM S.p.A. con l'adozione del Modello

L'adozione e l'aggiornamento del Modello hanno come obiettivo quello di migliorare il proprio sistema di controllo interno, limitando in maniera significativa il rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa in oggetto e allo stesso tempo quello di consentire a SIRAM S.p.A. di beneficiare dell'esimente prevista dalle disposizioni del Decreto.

SIRAM S.p.A. è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole, anche in considerazione delle peculiarità del business svolto, dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori, rappresentanti e partner d'affari.

3.2.2. Le finalità del Modello e le fasi metodologiche per la sua predisposizione

Il Modello, unitamente al Codice Etico, costituisce uno strumento di sensibilizzazione di tutti gli stakeholders di SIRAM S.p.A. e ha l'obiettivo di determinare una piena consapevolezza in tali soggetti della gravità nel caso di commissione di un reato e delle conseguenze penalmente rilevanti non solo per loro stessi, ma anche per la società consentendo alla stessa, in presenza di tali situazioni, di agire tempestivamente ed efficacemente.

Attraverso l'adozione e l'aggiornamento del Modello, SIRAM S.p.A. si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- individuare le attività svolte dalle singole funzioni aziendali che per la loro particolare tipologia possono comportare un rischio reato ai sensi del Decreto;
- analizzare i rischi potenziali con riguardo alle possibili modalità attuative dei reati rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera la società;
- valutare il sistema dei controlli preventivi ed il suo adeguamento per garantire che il rischio di commissione dei reati sia ridotto ad un "livello accettabile";
- definire un sistema di regole che fissi le linee di comportamento generali (Codice Etico) e specifiche (procedure organizzative) volte a disciplinare le attività aziendali nei settori "sensibili";
- stabilire un sistema di poteri autorizzativi e di firma per garantire una puntuale e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni;
- implementare un sistema di controllo in grado di segnalare tempestivamente l'esistenza e l'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- formare il personale sui contenuti del Codice Etico e più in generale dei poteri autorizzativi, delle linee di dipendenza gerarchica, delle procedure, dei flussi di informazione e di tutto quanto contribuisce a dare trasparenza all'attività aziendale;
- rendere consapevoli tutti i "Destinatari" del Modello (come individuati al paragrafo seguente) dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello stesso, alla cui violazione conseguono severe sanzioni disciplinari;
- prevedere un sistema sanzionatorio relativo alla violazione delle disposizioni del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- informare i "Destinatari" in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla società (e dunque indirettamente ai tutti i portatori di interesse) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- nominare ed attribuire ad un Organismo di Vigilanza specifiche competenze in ordine al controllo dell'effettivo funzionamento, dell'adeguatezza e dell'aggiornamento del Modello.

3.3. I destinatari del Modello

Sono destinatari (di seguito i "Destinatari") del Modello e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- (a) gli amministratori e i dirigenti della società (cosiddetti soggetti *apicali*)
- (b) i dipendenti della società (cosiddetti soggetti interni *sottoposti ad altrui direzione*),
- (c) gli amministratori, i dirigenti e i dipendenti delle altre eventuali società del gruppo che svolgono continuativamente un servizio per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle aree sensibili;

- (d) i collaboratori (inclusi gli stagisti), i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo nella misura in cui essi operino nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della società;
- (e) i fornitori e i partner (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture) che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse di SIRAM S.p.A.;
- (f) più in generale, a tutti coloro che, a qualunque titolo, operano in nome o per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle aree cosiddette sensibili per conto e nell'interesse della società.

I soggetti esterni alla società di cui ai punti (d) e (e) sono considerati destinatari del Modello anche se il rapporto contrattuale è con altra società del gruppo, se essi nella sostanza operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della società.

3.4. La struttura e l'organizzazione del Modello (Parte Generale e Parte Speciale)

Il Modello si compone di due parti distinte:

- Parte generale - illustra la funzione e i principi del Modello, individua e disciplina le sue componenti essenziali ovvero l'Organismo di Vigilanza, il Sistema Sanzionatorio, la selezione e la formazione del personale, nonché la diffusione, l'applicazione e l'adeguatezza del Modello;
- Parte Speciale - illustra ed approfondisce l'analisi delle attività operative dell'ente per alcune categorie di reato previste dal Decreto laddove siano stati individuati profili di rischio-reato potenziali, a seguito dell'identificazione delle aree a rischio con indicazione dei presidi (sistema di deleghe e/o procedure aziendali e/o protocolli) atti a contenere il rischio stesso.

3.5. Lo Sviluppo del Modello

Il Modello è stato predisposto da SIRAM S.p.A. tenendo presenti, come già anticipato le prescrizioni del Decreto e le Linee guida elaborate in materia da Confindustria.

Di seguito vengono descritte le fasi nelle quali la SIRAM S.p.A. ha articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio e di rilevazione del sistema attuale di presidi e controlli volti a prevenire i reati.

3.5.1. Premessa

Un concetto fondamentale nella costruzione di un sistema di controllo preventivo è quello di rischio accettabile. Nella progettazione di sistemi di controllo a tutela dei rischi di business, definire il rischio accettabile è un'operazione relativamente semplice, almeno dal punto di vista concettuale.

Se nella logica economica il rischio può ritenersi accettabile quando i controlli aggiuntivi "costano" più della risorsa da proteggere, nell'ambito dell'ambito di applicazione del Decreto è importante definire una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati.

In assenza di una determinazione del rischio accettabile, la quantità/qualità di controlli preventivi istituibili è infatti virtualmente infinita, con le intuibili conseguenze in termini di operatività aziendale. Del resto, il generale principio, invocabile anche nel diritto penale, dell'esigibilità concreta del comportamento, sintetizzato dal latino *ad impossibilia nemo tenetur*, rappresenta un criterio di riferimento ineliminabile anche se, spesso, appare difficile individuarne in concreto il limite.

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non in modo fraudolento.

Questa soluzione è in linea con la logica della "elusione fraudolenta" del modello organizzativo quale esimente espressa dal citato Decreto ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa

dell'ente (art. 6, co. 1, lett. c), "le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione".

Diversamente, nei casi di reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del Decreto, è rappresentata dalla realizzazione di una condotta (non accompagnata dalla volontà dell'evento-morte/lesioni personali) in violazione del modello organizzativo di prevenzione (e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche) nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal Decreto da parte dell'apposito Organismo di Vigilanza. Ciò in quanto l'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi appare incompatibile con l'elemento soggettivo dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose, di cui agli artt. 589 e 590 del codice penale.

Pertanto, premesso che i modelli organizzativi devono essere idonei a prevenire i reati di origine sia dolosa che colposa previsti dal Decreto, primo obiettivo per la costruzione di un modello organizzativo è regolare e presidiare le attività che comportano un rischio di reato al fine di evitarne la commissione, tenendo presente, come accennato sopra, che gli stessi reati possono comunque essere commessi anche una volta attuato il modello ma, in tal caso, nel caso di reati dolosi, solo se realmente voluti dall'agente sia come condotta che come evento.

Il modello e le relative misure devono essere implementate in modo che l'agente non solo debba "volere" l'evento reato (ad esempio corrompere un pubblico funzionario) ma possa attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando fraudolentemente (ad esempio attraverso artifici e/o raggiri) le indicazioni della società. L'insieme di misure che l'agente, se vuol delinquere, è costretto a "forzare", deve essere realizzato in relazione alle specifiche attività dell'ente considerate a rischio ed ai singoli reati ipoteticamente collegabili alle stesse.

Nell'ipotesi, invece, di reati colposi, gli stessi devono essere voluti dall'agente solo come condotta e non anche come evento.

La metodologia per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio di seguito esposta ha valenza generale. Il procedimento descritto può essere infatti applicato a varie tipologie di rischio.

3.5.2. Raccolta ed analisi di tutta la documentazione

Per pianificare le attività interne di identificazione delle aree a rischio e di rilevazione del sistema di controllo interno correlato, SIRAM S.p.A. ha provveduto a raccogliere ed esaminare la documentazione di carattere organizzativo - procedurale eventualmente presente in azienda (procedure, organigrammi, sistema delle deleghe e delle procure, ordini di servizio, job description e mappatura delle competenze, eventuali registrazioni ed evidenze dei processi interni, piani ed evidenze di internal audit, ecc.). Inoltre è stata condotta un'analisi storica dei casi già emersi nel passato relativi a procedimenti penali, civili, o amministrativi nei confronti della Società o suoi dipendenti che abbiano punti di contatto con la normativa introdotta dal Decreto.

La raccolta della documentazione della struttura societaria ed organizzativa e l'analisi della stessa da un punto di vista sia tecnico-organizzativo sia legale ha consentito di individuare i processi/attività sensibili ed una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

3.5.3. Identificazione dei processi e delle attività a rischio

L'art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto indica, tra i requisiti del modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal decreto. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e di quei processi e sub-processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili" (di seguito, "attività sensibili" e "processi sensibili").

In relazione a tale requisito la Società ha provveduto ad identificare le aree a rischio potenziale di commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto e/o strumentali, intendendosi per tali, rispettivamente, i processi e i sub-processi il cui svolgimento potrebbe dare direttamente adito alla commissione di una delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto e le aree in cui, in linea di

principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati in oggetto.

I risultati di detta attività sono stati raccolti e formalizzati nel documento “Analisi del profilo di rischio”, che illustra in dettaglio i profili di rischio di SIRAM S.p.A. relativi alla commissione dei reati ricompresi nel D.Lgs. 231/2001.

In particolare, in detta Analisi del profilo di rischio sono anzitutto identificate le aree a rischio ritenute rilevanti nell’ambito della realtà aziendale della Società, dettagliando:

- le aree aziendali a rischio di possibile commissione dei reati (c.d. “aree a rischio”),
- per ogni area a rischio i corrispondenti processi e sub-processi sensibili (c.d. “processi sensibili”) a cui è stato attribuito un rischio inerente i cui valori sono ricompresi tra un minimo di 1 e un massimo di 3. La determinazione del rischio inerente è stata effettuata alla luce del settore di business nel quale opera la Società e del livello potenziale di configurabilità dell’illecito ai sensi del D.Lgs. 231/01.
- le Funzioni/Direzioni aziendali coinvolte,
- per ciascun sub-processo sensibile, sono stati identificati i presidi formalizzati (procedure scritte) e/o non formalizzati (prassi) implementati dalla Società al fine di disciplinare l’attività esaminata. Il livello di idoneità di ciascun presidio è stato valutato sulla base dell’efficacia della misura a prevenire nel concreto la configurazione di illeciti ai sensi del D.Lgs. 231/01 nell’ambito del processo sensibile di riferimento,
- il rischio residuo che corrisponde al risultato del calcolo matematico determinato dalla incidenza dell’idoneità del presidio rispetto al rischio inerente.

L’Analisi del profilo di rischio è custodita presso la Società.

3.5.4. Identificazione ed analisi degli attuali presidi al rischio

Parallelamente all’identificazione delle aree a rischio e dei corrispondenti processi e sub-processi sensibili la Società ha provveduto all’identificazione dei presidi di controllo in essere nell’ambito dei “processi sensibili” sopra richiamati attraverso l’organizzazione di incontri specifici con i principali responsabili aziendali, finalizzati alla puntuale individuazione, a fronte di ciascun sub-processo sensibile, le modalità di gestione e gli strumenti di controllo, con particolare attenzione ai controlli preventivi esistenti a presidio dei rischi.

3.5.5. Gap Analysis

Nell’ambito delle interviste con i responsabili aziendali sono inoltre state individuate, con riferimento a ciascun profilo di rischio-reato potenziale, le occasioni, anch’esse potenziali, di commissione dei reati stessi, nonché, con riferimento a ciascuna delle principali modalità di loro realizzazione individuate:

- i meccanismi di controllo rilevati nell’ambito della Funzione/Area considerata;
- l’adeguatezza degli stessi ossia la loro attitudine a prevenire o individuare comportamenti illeciti;
- i suggerimenti utili ad introdurre ulteriori elementi di presidio rispetto ai rischi-reato.

In particolare, sulla base della situazione attuale (controlli e procedure esistenti), in relazione ai processi e sub-processi sensibili e alle previsioni e finalità del D. Lgs. n. 231/01, sono state individuate le azioni finalizzate all’introduzione o all’integrazione del sistema di controllo interno (processi e procedure) e che migliorano i requisiti organizzativi, essenziali per la definizione di un modello “specifico” di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del Decreto.

Si è provveduto quindi a richiedere al soggetto responsabile della gestione del processo sensibile non sufficientemente presidiato di adottare gli interventi idonei a prevenire in concreto le identificate ipotesi di rischio, tenendo conto anche dell’esistenza di regole operative esplicitamente codificate ovvero non normate, ma ugualmente rispettate nella pratica operativa.

3.5.6. Definizione dei protocolli

All'esito delle attività di cui sopra sono stati formalizzati ed in seguito aggiornati specifici protocolli di controllo, di seguito richiamati:

- PR 01 – Reati Commessi attraverso Erogazioni Pubbliche
- PR 02 – Delitti di Criminalità Informatica
- PR 03 – Anticorruzione
- PR 04 – Reati societari
- PR 05 – Salute e Sicurezza
- PR 06 – Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio
- PR 07 – Reati ambientali.

I protocolli possono essere definiti come un insieme di regole e di controlli originati da un'analisi attenta di ogni singola attività e al fine della prevenzione del rischio.

I protocolli, da leggere congiuntamente alla Analisi del rischio –sono ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, onde sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato la decisione.

Fondati su un'attività di valutazione del sistema di controllo interno, i protocolli, con riferimento alle aree a rischio reato e/o strumentali citate, intendono fornire le regole di comportamento e le modalità operative e di controllo alle quali SIRAM S.p.A. deve adeguarsi con riferimento all'espletamento dei processi e sub- processi sensibili e/o strumentali.

Nei protocolli e nella Analisi del rischio viene affermata:

- la segregazione funzionale delle attività operative e di controllo;
- la tracciabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per impedire la commissione dei reati;
- la ripartizione ed attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali e delle responsabilità di ciascuna struttura, basate su principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità delle operazioni.

La definizione dei protocolli si completa e si integra con i presidi formalizzati (procedure scritte) e/o non formalizzati (prassi) implementati dalla Società al fine di disciplinare i processi e sub-processi sensibili identificati nell'Analisi del rischio, le regole previste dal Codice Etico, che la Società adotta unitamente al presente Modello, nonché con i principi comportamentali di cui alla Parte Speciale del Modello, che rappresentano uno strumento fondamentale per esprimere quei principi di deontologia aziendale che la società riconosce come propri e sui quali fonda una sana, trasparente e corretta gestione delle attività ad essa riconducibili.

3.6. I principi di controllo

Le componenti dei Modelli organizzativi sopra descritte devono integrarsi in un'architettura del sistema che rispetti una serie di principi di controllo, fra cui:

“Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua”.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

“Nessuno può gestire in autonomia un intero processo”.

Il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione.

Inoltre, occorre che:

- a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati;

- i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
- i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

“Documentazione dei controlli”.

Il sistema di controllo deve documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali, di rapporti di audit) l'effettuazione dei controlli di conformità e di compliance alle disposizioni di legge, ad eventuali regolamenti vigenti, alle regole ed alle disposizioni interne fissate dalla società stessa.

3.7. Il Sistema delle Responsabilità

Il Sistema delle Responsabilità di SIRAM S.p.A. è fondato su:

- Un sistema di procure/deleghe attribuite ai diversi livelli aziendali;
- Una descrizione dei compiti e delle mansioni per le principali figure professionali;
- Un sistema di prassi, procedure e istruzioni che regolamentano i processi e le attività aziendali;
- Una organizzazione aziendale basata sul principio della separazione dei compiti.

Il Sistema delle Responsabilità individuate è aggiornato e verificato dall'Amministratore Delegato, che opera sempre nel rispetto della legge, del Codice Etico e del Modello e, in ogni caso, comunicando a tutto il personale – nonché, ove necessario, agli altri Destinatari, anche esterni alla Società – le variazioni intervenute sul sistema stesso.

Le procure o deleghe conferite dal Consiglio di Amministrazione e/o dal vertice aziendale (Presidente o Amministratore Delegato) a determinati soggetti per operare in qualità di “apicale” nella società, indipendentemente dal titolo giuridico per cui svolgono tale compito, vengono verificate ed aggiornate dal Direttore dell'Area Risorse Umane e dal Direttore dell'Area Legale.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle deleghe, ai fini di un'efficace prevenzione dei reati previsti dal Decreto sono i seguenti:

- Le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- Ciascuna delega deve definire in modo specifico: i) i poteri del delegato, e ii) il soggetto cui il delegato riporta;
- Il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- La delega di compiti specialistici deve essere fatta solo a favore di soggetti qualificati e dotati delle adeguate competenze tecnico-professionali;
- Il conferimento di funzioni deve rispondere a criteri di effettività e integralità; le funzioni delegate dovranno essere svolte senza ingerenze da parte del delegante con l'avvertenza che la doverosa attività di controllo del delegante stesso non dovrà mai essere considerata attività di ingerenza.

Si intende per “**delega**” qualsiasi atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Si intende per “**procura**” il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza

L'esonazione dalla responsabilità amministrativa come disciplinata dall'art. 6 comma 1 del Decreto prevede, oltre all'adozione del Modello, anche l'istituzione di un Organismo di Controllo e Vigilanza (di seguito ODV) interno all'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di sorveglianza.

La Società è conscia del ruolo fondamentale svolto dall'ODV, deputato alla verifica ed all'adeguamento del modello in azienda.

In relazione all'identificazione dell'organismo di controllo e all'esigenza di efficacemente attuare il Modello, la nomina dei membri dell'ODV, nonché l'eventuale revoca, sono di competenza del

Consiglio di Amministrazione. L'organo amministrativo procede a tali operazioni nel pieno rispetto delle indicazioni di legge e garantendo sempre che l'ODV sia connotato dai seguenti requisiti:

Onorabilità

I membri dell'ODV dovranno garantire l'onorabilità, la massima affidabilità e l'assenza di ogni posizione di conflitto (a titolo esemplificativo: relazioni di parentela con gli organi sociali o con il vertice, conflitti di interessi). Si rimanda al successivo paragrafo "Cause di Ineleggibilità" per ulteriori indicazioni al riguardo.

Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'ODV non sia direttamente coinvolto nelle attività operative/gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Tali requisiti si ottengono garantendo ai membri interni dell'ODV una dipendenza gerarchica la più elevata possibile, utilizzando anche professionisti o personale esterno indipendente e non soggetto ad altri rapporti con la società e prevedendo un'attività di reporting al Vertice Aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione.

Al fine di attribuire piena autonomia all'ODV, quest'ultimo ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società a tutta la documentazione senza la necessità di alcun consenso preventivo.

Le attività poste in essere dall'ODV non possono essere sindacate da alcun altro organo aziendale fermo restando però che il Consiglio di Amministrazione è chiamato a svolgere un'attività di vigilanza del suo intervento in quanto responsabile del funzionamento ed efficacia del Modello

Professionalità

L'ODV deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. In particolare deve possedere capacità specifiche in tema di attività ispettiva e aziendalistico e consulenziale (es.: campionamento statistico, tecniche di analisi, metodologie di individuazione delle frodi), nonché competenze giuridiche. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

Al fine di adempiere alle proprie funzioni, di carattere multidisciplinare, inoltre, l'ODV potrà avvalersi della collaborazione di particolari professionalità, da reperirsi anche all'esterno della società, che potranno fornire all'uopo un utile supporto tecnico e specialistico.

Continuità d'azione

L'ODV deve:

- lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello con i necessari poteri d'indagine;
- essere una struttura "interna", anche se composta da soggetti indipendenti rispetto all'organo amministrativo della società SIRAM S.p.A., in modo da garantire la continuità dell'attività di vigilanza;
- curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento;
- non svolgere mansioni prettamente operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali che ad esso si richiede.

4.2. Nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza

In relazione all'identificazione dell'Organismo di Vigilanza e all'esigenza di efficacemente attuare il proprio Modello Organizzativo, SIRAM S.p.A. ha deciso, nel rispetto dei principi sopra descritti, delle indicazioni fornite dalle Linee Guida delle Associazioni di Categoria e degli orientamenti della giurisprudenza, di nominare un Organismo di Vigilanza a composizione plurisoggettiva, con un numero di componenti variabile da un minimo di 3 (tre) ad un massimo di 5 (cinque) membri, secondo quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina. La delibera di nomina identifica ulteriormente durata in carica e compensi dei membri dell'Organismo, nonché l'assegnazione di un idoneo budget per lo svolgimento delle attività dell'Organismo stesso.

Tale soluzione è stata ritenuta la più adatta, sulla base delle caratteristiche della propria struttura organizzativa, a garantire l'effettività dei controlli cui l'ODV è istituzionalmente preposto.

I membri dell'ODV nominati si impegnano a sottoscrivere apposita dichiarazione nella quale attestano l'assenza di motivi ostativi alla nomina.

Il Consiglio di Amministrazione è libero di revocare l'incarico conferito ai membri dell'ODV in qualsiasi momento, purché sussista una giusta causa di revoca, come individuata al successivo paragrafo.

Impregiudicato quanto precede, ciascun membro dell'ODV ha facoltà di comunicare al Consiglio di Amministrazione la propria volontà di rinunciare all'incarico, tramite una comunicazione contenente le ragioni della rinuncia all'incarico.

In caso di cessazione, per qualsiasi motivo, dalla carica di membro dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvederà, senza indugio, alla sua sostituzione, con apposita delibera. Il componente dell'ODV uscente sarà, comunque, tenuto ad esercitare tutte le funzioni previste dalla legge o dal Modello fino all'ingresso del soggetto che verrà nominato dal Consiglio di Amministrazione in sua sostituzione, salvo parere contrario del Consiglio stesso. I componenti dell'Organismo di Vigilanza nominati in sostituzione durano in carica il tempo per il quale avrebbero dovuto rimanervi i soggetti da essi sostituiti.

Resta inteso che la revoca per giusta causa comporta l'ineleggibilità del componente dell'ODV revocato.

L'ODV provvede in piena autonomia a stabilire il proprio statuto di funzionamento, tenendo conto di tutte le indicazioni di legge, delle Linee guida, del Codice etico e del Modello.

4.3. Cause di (in)eleggibilità, decadenza e sospensione dei membri dell'Organismo di Vigilanza

Ineleggibilità

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 del D.Lgs. 1 settembre 1993, n. 385: in particolare, non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2399 c.c.

Non possono inoltre essere nominati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali sono stati condannati con sentenza (ancorché non definitiva o condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione):

- 1) alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
- 2) a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
- 3) alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
- 4) per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
- 5) per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del D.Lgs. 61/02;
- 6) per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- 7) per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
- 8) coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto;

- 9) coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
- 10) coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187 quater Decreto Legislativo n. 58/1998.

I candidati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni indicate dal numero 1 al numero 10, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

Decadenza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza decadono dalla carica nel momento in cui vengano a trovarsi successivamente alla loro nomina:

- in una delle situazioni contemplate nell'art. 2399 c.c.;
- condannati con sentenza definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ex art. 444 C.P.P.) per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- nella situazione in cui, dopo la nomina, si accerti aver rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto in relazione a illeciti amministrativi commessi durante la loro carica.

Sospensione

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati dei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- l'applicazione su richiesta delle parti di una delle pene di cui ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- l'applicazione di una misura cautelare;
- l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10 comma 3, della legge 31 maggio 1965 n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990 n. 55 e successive modifiche ed integrazioni.

4.4. Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza

I compiti dell'ODV sono espressamente definiti dal Decreto al suo art. 6, comma 1, lett. b) come segue:

- vigilare su funzionamento e osservanza del modello;
- curarne l'aggiornamento, proponendo le relative modifiche al Consiglio di Amministrazione.

Per l'espletamento di siffatti compiti, l'ODV, nell'esercizio dei propri poteri e in perfetta autonomia, provvederà direttamente alle seguenti incombenze:

- predisporre il piano annuale delle verifiche su adeguatezza e funzionamento del Modello;
- disciplinare l'attività di verifica dei Responsabili delle singole Aree Operative e Funzionali e il suo coordinamento con le attività dell'ODV;
- predisporre misure idonee al fine di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio e la tracciabilità dei flussi informativi e decisionali, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello e individuati anche dai Responsabili delle singole Aree operative e Funzionali;
- disciplinare le modalità di comunicazione sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio da parte dei soggetti responsabili di siffatte aree;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il rispetto del Modello, curando anche il loro aggiornamento e l'effettività della trasmissione delle informazioni richieste.

4.5. Reporting dell'Organismo di Vigilanza

Sono assegnate all'Organismo di Vigilanza di SIRAM S.p.A. tre linee di reporting:

- La prima, su base continuativa, direttamente nei confronti dell'Amministratore Delegato della Società;
- La seconda, con cadenza periodica, almeno semestrale nei confronti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, nonché, laddove necessario, del Comitato Etico di VEOLIA;
- La terza, in presenza di segnalazioni ricevute di particolare gravità, nei confronti di tutti i soggetti precedenti.

La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale, anche con organismi privi di compiti operativi e quindi svincolati da attività gestionali, costituisce un fattore in grado di assicurare che l'incarico venga espletato dall'Organismo di Vigilanza con le maggiori garanzie di indipendenza.

L'Organismo di Vigilanza di SIRAM S.p.A. potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello od a situazioni specifiche.

Il rapporto scritto che l'Organismo di Vigilanza di SIRAM S.p.A. trasmette con cadenza semestrale al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale, e, se necessario, al Comitato Etico di VEOLIA ha ad oggetto:

- L'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza;
- L'analisi delle eventuali segnalazioni pervenute e delle azioni intraprese dall'Organismo di Vigilanza a riguardo;
- Le eventuali proposte di aggiornamento e revisione del Modello;
- Le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti individuali o eventi interni a SIRAM S.p.A. sia in termini di efficacia del Modello;
- Il piano di attività per il semestre successivo.

Gli incontri verranno verbalizzati e copie dei verbali verranno custodite dall'Organismo di Vigilanza. Gli eventuali organismi di vigilanza delle società controllate si coordinano con l'Organismo di Vigilanza di SIRAM.

4.6. Flussi informativi e segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza - Whistleblowing

Flussi informativi

Tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, il Decreto enuncia anche l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'ODV.

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'ODV, secondo quanto previsto dal protocollo specificamente dedicato, nonché dagli altri protocolli e da ciascuna parte che concorre a costituire il Modello.

L'ODV istituisce un canale di comunicazione interna che garantisca, qualora la natura della segnalazione lo richieda, la confidenzialità di quanto segnalato, in modo anche da evitare atteggiamenti ritorsivi da parte dei vertici aziendali nei confronti del segnalante.

L'elenco dei flussi verso l'Organismo di Vigilanza, ivi incluse le segnalazioni whistleblowing, è riepilogato nel documento "Flussi Informativi verso l'Organismo di Vigilanza", a cui si rinvia per maggiori dettagli.

Informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei Destinatari del Modello – Modalità di segnalazione e tutele (whistleblowing)

Il corretto ed efficiente espletamento delle proprie funzioni da parte dell'Organismo di Vigilanza si basa sulla disponibilità, da parte dello stesso, di tutte le informazioni relative alle aree a rischio reato, nonché di tutti i dati concernenti condotte potenzialmente funzionali alla commissione di un reato.

Per tale motivo, è necessario che l'OdV abbia accesso a tutti i dati e le informazioni della Società, che sia il destinatario di tutte le segnalazioni e che sia informato di ogni atto proveniente dall'autorità giudiziaria.

Con specifico riferimento ai Destinatari, è opportuno tenere in considerazione che l'obbligo di segnalazione nei confronti dell'OdV, oltre che riflettere i doveri generali di lealtà, correttezza e buona fede nello svolgimento del rapporto di lavoro e/o della prestazione, costituisce un'importante specificazione dei principi del Codice Etico.

Segnalazioni da parte dei Destinatari aventi carattere generale

I Destinatari devono informare tempestivamente l'OdV in merito ad illeciti che in buona fede ritengano altamente probabile che si siano verificati e che siano rilevanti ai fini del Decreto o in merito a violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza a causa o nell'esercizio delle loro funzioni, secondo le modalità previste nel presente Modello.

Modalità di segnalazione (whistleblowing)

Le segnalazioni in oggetto devono essere effettuate nel rispetto della procedura nel seguito descritta.

Si prevede che nella maggioranza dei casi, il Responsabile di funzione sia in grado di risolvere il problema in modo informale. A tal fine, i Responsabili di Funzione devono considerare tutte le preoccupazioni sollevate in modo serio e completo e, ove necessario, chiedere pareri all'Organismo di Vigilanza.

Qualora il segnalante si senta a disagio nel presentare la segnalazione al Responsabile di Funzione, il segnalante può inviare una segnalazione tramite uno dei canali successivamente indicati.

Ai fini del presente paragrafo, la segnalazione di cui ai precedenti paragrafi deve avere le seguenti caratteristiche:

- descrizione della questione con tutti i particolari di rilievo (ad esempio l'accaduto, il tipo di comportamento, la data e il luogo dell'accaduto e le parti coinvolte);
- indicazione che confermi se il fatto è avvenuto, sta avvenendo o è probabile che avvenga;
- indicazione del modo in cui il segnalante è venuto a conoscenza del fatto/della situazione;
- ulteriori informazioni ritenute rilevanti da parte del segnalante;
- se il segnalante ha già sollevato il problema con qualcun altro e, in caso affermativo, con quale funzione o responsabile;
- la specifica funzione o area nell'ambito della quale si è verificato il comportamento sospetto.

Ove possibile e non controindicato, il segnalante deve anche fornire il suo nome e le informazioni per eventuali contatti. La procedura di segnalazione non anonima deve essere preferita, in virtù della maggior facilità di accertamento della violazione.

In ogni caso, i segnalanti anonimi sono invitati a fornire tutte le informazioni sopra riportate e, comunque, sufficienti a consentire un'indagine adeguata.

Fermo quanto precede, costituisce giusta causa di rilevazione delle informazioni e/o notizie coperte da segreto¹ aziendale, professionale, scientifico e industriale l'ipotesi in cui il segnalante rilevi, attraverso le modalità previste dal presente paragrafo, le suddette informazioni e/notizie al fine di tutelare l'integrità della Società nonché per prevenire e reprimere possibili condotte di malversazioni.

Le segnalazioni di condotte non conformi al Modello possono essere effettuate anche attraverso un canale di comunicazione dedicato, che consenta all'Organismo di Vigilanza di raccogliere informazioni rilevanti rispetto alla commissione o al rischio di commissione di reati.

¹ Si fa riferimento in particolare agli obblighi previsti dall'art. 326, 622 e 623 del codice penale e dall'art. 2105 del codice civile

In tal senso, il soggetto apicale e/o il soggetto sottoposto che venga a conoscenza di una violazione o presunta violazione del Modello o del Codice Etico potrà rifarsi:

- all'apposito canale di comunicazione che verrà indicato nella eventuale procedura di segnalazione di condotte illecite che verrà implementata dalla Società;
- inviando una e-mail all'indirizzo di posta elettronica dell'OdV organismo-vigilanza.it-siram@veolia.com;
- oppure inviando una lettera indirizzata all'Organismo di Vigilanza della Società presso la sede legale della stessa, in Milano, Via Anna Maria Mozzoni 12;
- oppure chiamando l'apposito numero telefonico dedicato su linea diretta n. 02/ 41.29.85.52.

Tutela del segnalante

Il sistema di protezione delle segnalazioni è considerato strumento fondamentale per l'applicazione efficace del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

Pertanto chiunque intervenga, direttamente e /o indirettamente, nel processo di gestione della segnalazione è tenuto a rispettare le seguenti misure a tutela del segnalante:

- ha il dovere di agire assumendo tutte le cautele necessarie al fine di garantire i segnalanti contro ogni e qualsivoglia forma di ritorsione, discriminazione e/o penalizzazione, diretta o indiretta, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata;
- ha l'obbligo di assicurare l'assoluta riservatezza e anonimato – se previsto - dell'identità della persona segnalante;
- ha l'obbligo di garantire la riservatezza e segretezza delle informazioni e dei documenti acquisiti, fatto salvo, in caso di accertamento della fondatezza della segnalazione, gli obblighi di comunicazione in favore delle funzioni competenti ad avviare eventuali procedure disciplinari.

Inoltre, chi segnala una violazione del Decreto o del Modello, anche se non costituente reato, non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio per questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno. Chi, nella sua qualità di segnalante, ritenga di aver subito atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata dovrà segnalare l'abuso all'Organismo di Vigilanza.

La violazione delle prescrizioni del presente paragrafo comporta, a seconda dei casi, l'irrogazione delle sanzioni disciplinari e/o l'applicazione delle altre misure previste nel paragrafo 6 della parte Generale del presente Modello.

In ogni caso, chi effettua con dolo o colpa grave una segnalazione che risulti essere infondata non avrà diritto alle tutele offerte dal sistema qui descritto e sarà soggetto, a seconda dei casi, alle sanzioni disciplinari e/o alle altre misure previste nel paragrafo 6 della Parte Generale del Modello.

Obblighi dell'OdV a fronte di segnalazioni

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza riceva una segnalazione nei termini descritti ai paragrafi precedenti, l'OdV deve:

- esaminare accuratamente la segnalazione ricevuta, acquisendo la documentazione e le informazioni necessarie all'istruttoria – anche tramite il coinvolgimento di altri soggetti apicali o soggetti sottoposti;
- informare eventuali soggetti coinvolti nell'attività di indagine in merito alla riservatezza della segnalazione, ammonendo costoro circa il divieto di divulgare a terzi informazioni circa l'indagine;
- redigere apposito verbale, sia nel caso in cui la segnalazione risulti infondata, sia nel caso in cui la segnalazione risulti fondata;
- garantire l'archiviazione del fascicolo, che conterrà i documenti acquisiti ed il verbale redatto.

Segnalazione diretta. Riservatezza.

- Tutto il personale a qualunque titolo coinvolto nel sistema di *whistleblowing* (segnalazione/denuncia di illeciti), è tenuto a mantenere standard elevati di professionalità e riservatezza.
- Qualsiasi documento creato in relazione a una segnalazione di *whistleblowing* (segnalazione/denuncia di illeciti), deve essere tenuto in modo rigorosamente riservato.
- Nel corso di qualsiasi comunicazione e/o riunione, è necessario prestare attenzione ed evitare dichiarazioni con possibili effetti dannosi per la protezione della riservatezza dell'identità delle persone coinvolte, e assicurarsi che, in generale, le indagini non rechino danni.
- Tutte le indagini devono essere eseguite in modo tale da evitare l'eccessiva attenzione e/o la speculazione da parte di coloro che non devono essere coinvolti.
- Le comunicazioni devono essere rivolte solo alle persone che devono essere informate.
- Ogni dipendente interrogato in relazione a un'indagine deve essere a conoscenza del fatto che la problematica verrà trattata in modo riservato e che deve astenersi dal parlarne con terzi.

Altre segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree a rischio.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- Devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla violazione del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società stessa;
- L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna;
- Le segnalazioni, in linea con quanto previsto dal Codice Etico, dovranno essere in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. Esse potranno essere comunicate all' "Organismo di Vigilanza SIRAM S.p.A. – Via Anna Maria Mozzoni, n. 12, 20152 Milano", mediante un apposito indirizzo di posta elettronica: organismo-vigilanza.it-siram@veolia.com
- L'Organismo di Vigilanza ed il Comitato Etico di VEOLIA, per quanto di competenza, agiranno in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- Ciascun responsabile di funzione è tenuto ad informare l'OdV di ogni anomalia, atipicità o violazione del Modello eventualmente riscontrata nell'ambito delle verifiche condotte sull'area/funzione di propria competenza;
- Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite a cura dell'Organismo di Vigilanza, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla *privacy*;
- L'accesso all'archivio dovrà essere consentito solo da parte dei membri dell'Organismo di Vigilanza;
- Se di competenza, una copia delle segnalazioni ricevute sarà inviata anche al Comitato Etico di VEOLIA entro cinque giorni dal ricevimento.

Coordinamento tra gli organi di controllo

Gli organi di controllo indicati nel Codice di Condotta Anticorruzione di Gruppo e/o in altro documenti di Gruppo (con particolare riferimento al Comitato Etico di VEOLIA) e l'OdV si relazioneranno su base continuativa con riferimento alle informazioni, segnalazioni e report che eventualmente dovessero ricevere o che dovessero acquisire.

In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, gli organi di controllo indicati nel Codice di Condotta Anticorruzione di Gruppo e/o in altro documenti di Gruppo e l'OdV provvederanno a segnalare e/o comunicare tempestivamente l'un l'altro:

- qualsiasi violazione del Modello o del Codice Etico di cui siano venuti a conoscenza;
- eventuali carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il pericolo di commissione di violazioni del Modello e/o del Codice Etico;
- ogni altra informazione rilevante al fine del corretto svolgimento delle proprie funzioni.

Gli organi di controllo indicati nel Codice di Condotta Anticorruzione di Gruppo e/o in altro documenti di Gruppo e l'OdV si consulteranno al fine di verificare, caso per caso, quale dei due organi abbia la competenza ad intervenire nelle singole questioni ad essi segnalate o sulle quali abbiamo acquisito informazioni.

Nel caso in cui la singola problematica rientri nella sfera di competenza di entrambi gli organismi, essi coordineranno le rispettive attività al fine di promuovere un'azione comune, senza che, peraltro, ciò rappresenti un limite o vincolo alla reciproca autonomia ed indipendenza.

5. IL CODICE ETICO

5.1. Premessa

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex Decreto costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Tali principi possono essere inseriti in un codice etico (o codice di comportamento).

In termini generali i codici etici sono documenti ufficiali dell'ente che contengono l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, mercato finanziario, ecc.).

Tali codici mirano a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, e possono prevedere sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse. Il codice etico è un documento voluto ed approvato dal massimo vertice della Società.

SIRAM S.p.A. ha specificamente definito ed approvato, fin dal 2005, il proprio Codice Etico, che formalizza i valori ed i principi che ispirano l'operato delle risorse aziendali.

5.2. I rapporti tra Codice Etico e Modello

I principi e le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quanto espresso nel Codice Etico adottato, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni del Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della società allo scopo di esprimere una serie di principi di deontologia aziendale che la società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi nell'interesse o

a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del DLgs. 231/01.

Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, esso acquisisce rilevanza ai fini del Modello.

6. IL SISTEMA SANZIONATORIO

6.1. Premessa

L'art. 6, comma 1, lettera e), del D. Lgs. 231/01, nel ricondurre l'esonero da responsabilità dell'Ente' all'adozione ed all'efficace attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adeguato a prevenire la perpetrazione degli illeciti penali rilevanti ai fini di tale normativa, ha previsto l'introduzione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

La definizione di un "idoneo sistema disciplinare" costituisce, quindi, uno dei requisiti essenziali del Modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'Ente.

L'applicazione del sistema disciplinare, che presuppone la violazione delle disposizioni del Modello, dovrà avvenire indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria (nel caso in cui il comportamento da censurare integri anche una fattispecie di reato).

6.2. Le violazioni del Modello

La violazione delle norme del Modello, nonché di tutte le procedure e policy aziendali costituisce inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro o di collaborazione².

L'inosservanza delle norme del Modello, nonché di tutte le procedure e policy aziendali da parte dei destinatari, comporta sanzioni diverse a seconda del ruolo ricoperto dal soggetto, oltre al risarcimento dei danni (materiali o morali) eventualmente derivanti da tale inosservanza.

Nel novero dei soggetti potenzialmente destinatari dei provvedimenti disciplinari, devono comprendersi quelli indicati dagli artt. 2094 e 2095 del Codice Civile, quali i "prestatori di lavoro subordinato" e, ove non ostino norme imperative di legge, tutti i "portatori di interesse" della Società.

6.3. Le Sanzioni

La comminazione delle sanzioni deve essere graduata in ragione della gravità della violazione commessa.

La gradualità della sanzione potrà estendersi dal rimprovero verbale, per le infrazioni di minor gravità e di prima commissione, sino al licenziamento, per comportamenti particolarmente gravi e/o ripetuti.

Le sanzioni saranno comminate anche in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia (tenendo comunque conto della prevedibilità dell'evento);
- al comportamento tenuto dal lavoratore nel passato, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- al ruolo ed alle mansioni del lavoratore;

² Nel rispetto degli artt. 2103, 2106 e 2184 del Codice Civile, dell'art. 7 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), della Legge 604/1966 sui licenziamenti individuali nonché dei Contratti Collettivi di Lavoro. La violazione può comportare anche il licenziamento per giusta causa ex art. 2119 c.c..

- alle altre eventuali circostanze rilevanti ai fini della valutazione del comportamento (ivi compresa la posizione funzionale delle altre persone eventualmente coinvolte).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari è responsabilità del Direttore Risorse Umane. Il sistema disciplinare deve essere costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza in coordinamento con l'AD ed il Presidente di SIRAM S.p.A.

Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Codice e del Modello nel suo complesso, nonché di tutte le procedure e policy aziendali da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa l'Assemblea, per il tramite del Collegio Sindacale, la quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

L'eventuale sanzione applicabile agli amministratori è la revoca dall'incarico per giusta causa da parte dell'Assemblea.

La medesima sanzione si applica anche laddove, per imperizia o negligenza, gli amministratori: (i) abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o del Codice Etico, nonché delle procedure e policy aziendali o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto; (ii) abbiano omesso di vigilare, in particolare con riferimento alle deleghe eventualmente attribuite, sul rispetto, da parte del personale dell'azienda, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico; e, infine, (iii) abbiano violato le misure poste a tutela del segnalante di cui al par. 4.6 che precede e/o nel caso in cui siano effettuate segnalazioni *whistleblowing*, con dolo o colpa grave.

Misure nei confronti del personale dipendente

La violazione da parte del Personale Dipendente soggetto al CCNL, delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello e al Codice Etico (incluse le disposizioni in materia di segnalazioni di cui al par. 4.6 che precede), nonché di tutte le procedure e policy aziendali costituisce illecito disciplinare.

In particolare, per:

- i Dirigenti: in caso di violazione, l'AD informerà il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale. In tal caso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL.

La violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico, del Modello, delle procedure e policy aziendali, nonché delle disposizioni in materia di segnalazioni di cui al par. 4.6 che precede, da parte dei dirigenti il cui rapporto di lavoro sia regolato dal C.C.N.L. applicabile determina l'applicazione delle misure sanzionatorie più idonee, compreso, nei casi più gravi, il licenziamento, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/1970, e fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto. Le sanzioni disciplinari applicabili, graduate in relazione alla intensità ed eventuale recidiva del comportamento, possono consistere in:

- ammonizione scritta,
- multa nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare,
- sospensione dalle funzioni e dallo stipendio fino a un massimo di tre giornate,
- spostamento ad altra funzione che non comporti gestione di attività a rischio, compatibilmente con le esigenze dell'organizzazione aziendale e nel rispetto dell'art. 2103 c.c.,
- licenziamento per giusta causa.

La misura in concreto della sanzione sarà determinata tenute presenti la natura ed intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, validità ed inerenza delle giustificazioni presentate dall'interessato.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, il dirigente abbia impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello, del Codice Etico, nonché di tutte le procedure e policy aziendali o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbia omesso di vigilare, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali corrispondenti alla natura del suo incarico, sul rispetto, da parte del personale da lui dipendente, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico, nonché di tutte le procedure e policy aziendali.

- i Dipendenti (Operai, Impiegati e Quadri): i provvedimenti disciplinari irrogabili, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili, sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL applicato da SIRAM S.p.A. e precisamente:
 - richiamo verbale;
 - ammonizione scritta;
 - sanzioni pecuniarie o multa;
 - sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo di tre giorni;
 - licenziamento.

Restando ferme tutte le previsioni del CCNL di riferimento, tra cui:

- l'obbligo – in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo – salvo che per il richiamo verbale – che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia comminato prima che siano trascorsi 5 giorni dalla ricezione della contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);
- l'obbligo di comunicare al dipendente e comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento, motivandolo.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i provvedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al management aziendale.

Fermi restando gli obblighi per la società nascenti dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL di riferimento, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente Modello sono i seguenti:

- Violazione, da parte del dipendente, di procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'Organismo di Vigilanza in merito a informazioni prescritte, ecc.) o dal Codice Etico o adozione, nell'espletamento di attività connesse ad Aree Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- Violazione di procedure interne previste dal presente Modello o dal Codice Etico o adozione, nell'espletamento di attività connesse ad aree a rischio, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello che esponano la società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno o più reati previsti dal Decreto;
- Adozione, nell'espletamento di attività connesse ad aree a rischio, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello e diretti in modo non equivoco al compimento di uno o più reati previsti dal Decreto;
- Adozione, nell'espletamento di attività connesse ad aree a rischio, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di sanzioni previste dal Decreto;
- Effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni *whistleblowing* infondate;
- Violazione delle misure poste a tutela del segnalante di cui al par. 4.6 che precede.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'ODV e del Direttore delle Risorse Umane, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure

disciplinari qui delineate su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento danni, qualora da tale comportamento derivino danni morali o materiali alla Società (come nel caso di applicazione alla stessa, da parte del Giudice, delle sanzioni amministrative o delle misure cautelari previste dal D.Lgs. 231/01).

Misure nei confronti dei collaboratori esterni e partner

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni o dai Partner in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello, ivi incluse l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni whistleblowing infondate e la violazione delle misure poste a tutela del segnalante di cui al par. 4.6 che precede, è tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto e la conseguente responsabilità della Società.

L'Ufficio Legale cura l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi contrattuali con terzi di tali specifiche clausole che prevedranno la tutela della Società e che, in maniera graduata, potranno prevedere ad esempio, la risoluzione del rapporto, una clausola penale.

All'AD fa capo la concreta applicazione della misura sopra richiamata, sentita la funzione aziendale che curava i rapporti in relazione al contesto nell'ambito del quale si è manifestata la condotta censurata.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento danni, qualora da tale comportamento derivino danni morali o materiali alla Società (come nel caso di applicazione alla stessa, da parte del Giudice, delle sanzioni amministrative o delle misure cautelari previste dal D. Lgs. 231/01).

Misure nei confronti dell'OdV

In ragione di quanto previsto al comma 2 bis, dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/01, nell'ipotesi in cui siano violate le misure a tutela del segnalante previste al paragrafo 4.6 del presente Modello e/o nel caso in cui siano effettuate segnalazioni, con dolo o colpa grave, infondate da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza si applicheranno le misure previste al paragrafo 4.3.

7. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

SIRAM S.p.A. promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli tra il personale dipendente e gli amministratori. A tutti verranno pertanto fornite apposite informative sui principi, le politiche e le procedure che SIRAM S.p.A. ha adottato sulla base del presente Modello.

Le modalità di comunicazione del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli devono essere tali da garantirne la piena pubblicità, al fine di assicurare che i destinatari siano a conoscenza delle procedure che devono essere seguite per un adempimento corretto delle proprie mansioni.

Secondo quanto disposto dalle linee guida di Confindustria, l'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

A tal fine, il Modello, il Codice Etico ed i Protocolli sono inseriti sulla rete locale, dandone idonea comunicazione al personale.

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello e delle procedure che devono essere seguite per adempiere correttamente alle proprie mansioni, sono altresì previste specifiche attività formative rivolte al personale, in funzione delle attività gestite e dei connessi profili di rischio.

Particolare attenzione viene dedicata alla formazione dei neo-inseriti. A tali risorse sarà richiesto di firmare apposita dichiarazione di presa visione del Modello Organizzativo e del Codice Etico.

8. DIFFUSIONE DEL MODELLO E INFORMATIVA AI TERZI

SIRAM S.p.A. promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a qualsiasi titolo, anche occasionali, i tirocinanti, gli stagisti, gli agenti, i clienti ed i fornitori, e, in generale, chiunque abbia rapporti professionali o contrattuali con la Società.

A questo scopo, l'ODV, in stretta cooperazione con la Società e le eventuali funzioni interessate, provvederà a definire un'informativa specifica e a curare la diffusione del contenuto del Modello presso i soggetti terzi, posto che anch'essi sono tenuti ad assumere comportamenti conformi alla normativa e tali da non comportare o indurre ad una violazione del Modello o del Codice Etico della Società.

La Società, previa proposta dell'ODV, potrà, inoltre:

- a) fornire ai soggetti terzi adeguate informative sulle politiche e le procedure indicate nel Modello;
- b) inserire nei contratti con i soggetti terzi clausole contrattuali tese ad assicurare il rispetto del Modello anche da parte loro e che prevedano idonee misure sanzionatorie in caso di grave violazione del Modello.

In particolare, a tale ultimo riguardo, potrà essere espressamente prevista per la Società la facoltà di risoluzione del contratto in caso di comportamenti dei soggetti terzi che inducano la Società a violare le previsioni del Modello.

8.1. Informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti terzi

I soggetti terzi sono tenuti ad informare immediatamente l'ODV, nel caso in cui ricevano, direttamente o indirettamente, una richiesta in violazione del Modello e/o del D.Lgs. 231/01.

Le segnalazioni dovranno essere preferibilmente in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e/o del D.Lgs. 231/2001. Esse potranno essere comunicate all' "Organismo di Vigilanza SIRAM S.p.A. – Via Anna Maria Mozzoni, n. 12, 20152 Milano", mediante un apposito indirizzo di posta elettronica: organismo-vigilanza.it-siram@veolia.com; ed un apposito numero telefonico dedicato su linea diretta n. 02/41.29.85.52.

La Società garantisce ai Soggetti Terzi che essi non subiranno alcuna conseguenza in ragione della loro eventuale attività di segnalazione (salvo il caso di segnalazioni marcatamente pretestuose, false ovvero effettuate in malafede) e che, in nessun modo, questa potrà pregiudicare la continuazione del rapporto contrattuale in essere.

9. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il presente Modello è stato predisposto e adottato da SIRAM S.p.A. sulla base delle norme contenute nel D.Lgs. 231/2001 nonché delle Linee Guida emanate da Confindustria recependo, altresì, i più recenti orientamenti giurisprudenziali e le *best practice* in materia.

Pertanto, il Modello, strumento volto a prevenire la commissione dei reati ex Decreto 231, deve qualificarsi, oltre che per la propria concreta e specifica efficacia, per la dinamicità, ovvero per la capacità di seguire e allo stesso tempo orientare i cambiamenti organizzativi della Società.

Tale dinamicità è un portato essenziale connaturato alla concretezza del Modello e determina la necessità di procedere a una costante attività di aggiornamento del medesimo, in virtù del continuo evolversi della realtà aziendale, del contesto di riferimento e, soprattutto, del modificarsi della struttura del rischio di commissione di illeciti.

L'organo dirigente, rappresentato dal Consiglio di Amministrazione è, per espressa previsione del Decreto, il soggetto cui compete, in via permanente, la responsabilità circa l'adozione e l'efficace attuazione del Modello. Spetta pertanto allo stesso, anche sulla base dell'impulso e dei suggerimenti

formulati periodicamente dall'OdV, ogni valutazione circa l'effettiva implementazione di interventi di aggiornamento, integrazione o, in generale, modifica del Modello.

In ogni caso, tale attività di aggiornamento sarà volta a garantire nel continuo l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal Decreto.

Resta fermo in capo all'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dal Decreto, il compito di "curare" l'aggiornamento del Modello, proponendo al Consiglio di Amministrazione ogni intervento ritenuto utile ai fini di cui sopra, laddove il medesimo OdV riscontri esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, nonché in conseguenza dall'accertamento di violazioni.

Pertanto alla luce di tali considerazioni, l'aggiornamento del Modello è da considerarsi necessario nei casi di:

- intervento di modifiche o interpretazioni delle norme in tema di responsabilità amministrativa degli enti, che comportino l'identificazione di nuove aree a rischio o di nuovi processi e/o sub-processi sensibili;
- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa che comportino l'identificazione di nuove attività sensibili (o variazioni di quelle precedentemente identificate);
- commissione di reati individuati dal D.Lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di significative e gravi carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- formulazioni di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia sulle Linee Guida a norma dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003 n. 201 recante Regolamento concernente disposizioni regolamentari relative al procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, ai sensi dell'art. 85 del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231.

Da ultimo, una volta approvate le modifiche da parte del Consiglio di Amministrazione della Società, l'OdV verifica la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

In occasione della presentazione della relazione riepilogativa periodica, l'OdV presenta al Consiglio di Amministrazione una nota informativa delle variazioni eventualmente da apportare al Modello al fine di farne oggetto di delibera da parte del Consiglio di Amministrazione.

10. ALLEGATO

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25):

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 *ter* c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, comma 2, n.1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter* c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);

- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 *ter* c.p.);
 - Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.);
 - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
 - Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
 - Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 *bis* c.p.);
 - Traffico di influenze illecite (art. 346 *bis* c.p.).
2. Reati di criminalità informatica e trattamento illecito di dati introdotti nel Decreto dalla Legge 48/2008 (art. 24 *bis*):
- Documenti informatici (art. 491 *bis* c.p.);
 - Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 *ter* c.p.);
 - Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 *quater* c.p.);
 - Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 *quinquies* c.p.);
 - Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.);
 - Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinquies* c.p.);
 - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 *bis* c.p.);
 - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 *ter* c.p.);
 - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 *quater* c.p.);
 - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 *quinquies* c.p.);
 - Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640 *quinquies* c.p.);
 - Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105).
3. Reati di criminalità organizzata introdotti nel Decreto dalla Legge 94/2009 (art. 24 *ter*):
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis*);
 - Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);
 - Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
 - Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 *bis* c.p.);
 - Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 *ter* c.p.);
 - Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
 - Delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo, escluse quelle previste dall'articolo 2, terzo comma, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, comma 2, lett. a), numero 5) c.p.p.).

- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309);
 - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (DPR 43/1973, art. 291 quater).
4. Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti nel Decreto dalla Legge 409/2001 e modificati con Legge 99/2009 (art. 25 bis):
- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
 - Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
 - Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
 - Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
 - Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
 - Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o in valori di bollo (art. 460 c.p.);
 - Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo, o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
 - Uso di valori bollati contraffatti o alterati (art. 464, commi 1 e 2, c.p.);
 - Contraffazione, alterazione, uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (473 c.p.);
 - Introduzione nello Stato e commercio di prodotti industriali con segni falsi (474 c.p.).
5. Delitti contro l'industria e il commercio, introdotti nel Decreto dalla Legge 99/2009 (art. 25-bis 1):
- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
 - Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.);
 - Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
 - Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
 - Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
 - Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
 - Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.);
 - Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.).
6. Reati societari, introdotti dal D. Lgs. 61/2002 e modificati dalla Legge 262/2005 (art. 25 ter):
- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
 - Fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.);
 - False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
 - Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
 - Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
 - Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);

- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
 - Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
 - Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.);
 - Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
 - Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
 - Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
 - Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.);
 - Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
 - Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
 - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.).
7. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti nel Decreto dalla Legge 7/2003 (art. 25 *quater*).
8. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti nel Decreto dalla Legge 7/2006 (art. 25 *quater* 1).
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 *bis* c.p.)
9. Reati contro la personalità individuale, introdotti nel Decreto dalla Legge 228/2003 e modificati con la Legge 38/2006 (art. 25 *quinquies*):
- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
 - Prostituzione minorile (art. 600 bis c.p.);
 - Pornografia minorile (art. 600 ter c.p.);
 - Detenzione di materiale pornografico (art. 600 *quater* c.p.);
 - Pornografia virtuale (art. 600 *quater* 1 c.p.);
 - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinquies* c.p.);
 - Tratta di persone (art. 601 c.p.);
 - Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
 - Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.);
 - Adescamento di minorenni (art. 609 *undecies* c.p.).
10. Abusi di mercato, introdotti nel Decreto dalla Legge 62/2005 e modificati dalla Legge 262/2005 (art. 25 *sexies*):
- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 del D. Lgs. 58/1998);
 - Manipolazione del mercato (art. 185 del D. Lgs. 58/1998);
 - Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014)
 - Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014).
11. Reati transnazionali, introdotti nel Decreto dalla Legge 146/2006:
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
 - Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis c.p.);

- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (DPR 43/1973, art. 291 quater);
 - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del DPR 309/1990);
 - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 del D.Lgs. 286/1998);
 - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.);
 - Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).
12. Reati colposi commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, introdotti nel Decreto dalla Legge 123/2007(art. 25 *septies*):
- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
 - Lesioni personali colpose, gravi o gravissime (art. 590 c.p.).
13. Reati in materia di riciclaggio, introdotti nel Decreto dal D.Lgs. 231/2007 (art. 25 *octies*):
- Ricettazione (art. 648 c.p.);
 - Riciclaggio (art. 648 bis c.p.);
 - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.);
 - Autoriciclaggio (art. 648 ter.1 c.p.).
14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti nel Decreto dalla Legge 99/2009 (art. 25 *novies*):
- Immissione su sistemi di reti telematiche a disposizione del pubblico, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta o parte di essa (art. 171, primo comma, lett. a-bis), Legge 633/41);
 - Reati di cui al punto precedente commessi in relazione a un'opera altrui non destinata alla pubblicazione, ovvero con usurpazione della paternità dell'opera, ovvero con deformazione, mutilazione o altra modificazione dell'opera medesima, qualora ne risulti offesa all'onore od alla reputazione dell'autore (art. 171, terzo comma, Legge 633/41);
 - Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita, detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi intesi unicamente a consentire o facilitare la rimozione arbitraria o l'elusione funzionale di dispositivi applicati a protezione di un programma per elaboratori (art. 171-bis, primo comma, Legge 633/41);
 - Riproduzione, trasferimenti su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico del contenuto di una banca di dati in violazione delle disposizioni di cui agli articoli 64-quinquies e 64-sexies della Legge 633/41, al fine di trarne profitto e su supporti non contrassegnati SIAE; estrazione o reimpiego della banca di dati in violazione delle disposizioni di cui agli articoli 102-bis e 102-ter della Legge 633/41; distribuzione, vendita e concessione in locazione della banca di dati (art. 171-bis, secondo comma, Legge 633/41);
 - Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte di un'opera dell'ingegno destinata al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio, dischi nastro o supporti analoghi ovvero ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; abusiva riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico, con qualsiasi procedimento, di opere, o parti di opere, letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico-musicali, multimediali, anche se inserite in opere

collettive o composite o banche dati; introduzione nel territorio dello Stato, pur non avendo concorso alla duplicazione o alla riproduzione, detenzione per la vendita o per la distribuzione, distribuzione, messa in commercio, concessione a noleggio o cessione a qualunque titolo, proiezione in pubblico, trasmissione a mezzo della televisione con qualsiasi procedimento, trasmissione a mezzo della radio, diffusione per l'ascolto tra il pubblico, delle riproduzioni abusive citate nel presente punto; detenzione per la vendita o la distribuzione, distribuzione, messa in commercio, concessione in noleggio o comunque cessione a qualsiasi titolo, proiezione in pubblico, trasmissione a mezzo della televisione con qualsiasi procedimento, trasmissione a mezzo della radio, ascolto in pubblico delle duplicazioni o riproduzioni abusive menzionate; detenzione per la vendita o la distribuzione, messa in commercio, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, trasmissione a mezzo della radio o della televisione con qualsiasi procedimento, di videocassette, musicassette, qualsiasi supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive o sequenze di immagini in movimento, o di altro supporto per il quale è prescritta, ai sensi della Legge 633/41, l'apposizione di contrassegno SIAE, privi del contrassegno medesimo o dotati di contrassegno contraffatto o alterato; ritrasmissione o diffusione con qualsiasi mezzo, in assenza di accordo con il legittimo distributore, di un servizio criptato ricevuto per mezzo di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni ad accesso condizionato; introduzione nel territorio dello Stato, detenzione per la vendita o la distribuzione, distribuzione, vendita, concessione in noleggio, cessione a qualsiasi titolo, promozione commerciale, installazione di dispositivi o elementi di decodificazione speciale che consentono l'accesso ad un servizio criptato senza il pagamento del canone dovuto; fabbricazione, importazione, distribuzione, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, pubblicizzazione per la vendita o il noleggio, o detenzione per scopi commerciali, di attrezzature, prodotti o componenti, ovvero prestazione di servizi che abbiano la prevalente finalità o l'uso commerciale di eludere efficaci misure tecnologiche di cui all' art. 102-quater della Legge 633/41 ovvero siano principalmente progettati, prodotti, adattati o realizzati con la finalità di rendere possibile o facilitare l'elusione di predette misure; rimozione abusiva o alterazione delle informazioni elettroniche di cui all' articolo 102- quinquies, ovvero distribuzione, importazione a fini di distribuzione, diffusione per radio o per televisione, comunicazione o messa a disposizione del pubblico di opere o altri materiali protetti dai quali siano state rimosse o alterate le informazioni elettroniche stesse (art. 171-ter, comma 1 Legge 633/41);

- Riproduzione, duplicazione, trasmissione o abusiva diffusione, vendita o messa in commercio, cessione a qualsiasi titolo o abusiva importazione di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; comunicazione al pubblico, a fini di lucro, immettendola in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa; commissione di uno dei reati di cui al punto precedente esercitando in forma imprenditoriale attività di riproduzione, distribuzione, vendita o commercializzazione, importazione di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; promozione o organizzazione delle attività illecite di cui al punto precedente (art. 171-ter, comma 2 Legge 633/41);
- Mancata comunicazione alla SIAE, da parte di produttori o importatori dei supporti non soggetti al contrassegno di cui all'articolo 181-bis della Legge 633/41, entro trenta giorni la data di immissione in commercio sul territorio nazionale o di importazione, dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione di detti dati (art. 171-septies Legge 633/41);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzazione per uso pubblico e privato apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies Legge 633/41).

15. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.), introdotto nel Decreto dalla Legge 116/2009 (art. 25 *decies*)

16. Reati ambientali, introdotti dal D.Lgs. 121/2011 (art. 25 *undecies*):

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.);
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727--bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose, in assenza di autorizzazione o dopo che la stessa sia stata sospesa o revocata e scarico nelle acque del mare, da parte di navi o aeromobili, di sostanze o materiali per i quali vige il divieto assoluto di sversamento (art. 137 commi 2, 3, 5, 11 e 13 D.Lgs. 152/2006);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 commi 1, 3, 5 e 6 secondo periodo D.Lgs. 152/2006);
- Omessa bonifica dei siti in conformità al progetto approvato dall'autorità competente (art. 257 commi 1 e 2 D.Lgs. 152/2006);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 comma 4 secondo periodo D.Lgs. 152/2006);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259 comma 1 D.Lgs. 152/2006);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 commi 1 e 2 D.Lgs. 152/2006);
- Falsità ideologica del certificato di analisi dei rifiuti, anche utilizzato nell'ambito del SISTRI – Area Movimentazione, e falsità ideologica e materiale della scheda SISTRI – Area Movimentazione (art. 260-bis D.Lgs. 152/2006);
- Superamento di valori limite di emissione che determinano il superamento dei valori limite di qualità dell'aria (art. 279 comma 5 D.Lgs. 152/2006);
- Importazione, esportazione, riesportazione di esemplari appartenenti alle specie protette di cui agli Allegati A, B e C del Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996 e ss.mm.ii.; omessa osservanza delle prescrizioni finalizzate all'incolumità degli esemplari appartenenti alle specie protette; uso dei predetti esemplari in modo difforme dalle prescrizioni contenute nei provvedimenti autorizzativi o certificativi; trasporto e transito degli esemplari in assenza del certificato o della licenza prescritti; commercio di piante riprodotte artificialmente in contrasto con le prescrizioni di cui all'art. 7 par. 1 lett. b) Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996 e ss.mm.ii.; detenzione, uso per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali, offerta in vendita o cessione di esemplari senza la prescritta documentazione (artt. 1 e 2 Legge n. 150/1992);
- Falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni previste dall'art. 16, par. 1, lett. a), c), d), e), ed l), del Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996 e ss.mm.ii. (art. 3 bis Legge n. 150/1992);

- Detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica ed esemplari vivi di mammiferi e rettili provenienti da riproduzioni in cattività che costituiscano pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica (art. 6 Legge n. 150/1992);
 - Cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive (art. 3 Legge n. 549/1993);
 - Inquinamento doloso di nave battente qualsiasi bandiera (art. 8 D.Lgs. n. 202/2007);
 - Inquinamento colposo di nave battente qualsiasi bandiera (art. 9 D.Lgs. n. 202/2007).
17. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*), modificato dalla L. n. 167/2017:
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, c. 12 bis, D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)
 - Favoreggiamento all'ingresso clandestino degli stranieri (art. 12, c. 3, 3 bis, 3 ter e 5, D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
18. Razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*), introdotto dalla L. n. 167/2017 e modificato dal D.Lgs. n. 21/2018:
- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604 bis c.p.).
19. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies*):
- Frode in competizioni sportive (art. 1 L. n. 401/1989);
 - Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4 L. n. 401/1989).
20. Reati tributari (art. 25 *quingiesdecies*):
- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, D. Lgs. 74/2000);
 - Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3, D. Lgs. 74/2000);
 - Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, D. Lgs. 74/2000);
 - Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10, D. Lgs. 74/2000);
 - Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D. Lgs. 74/2000).