



**Modello di organizzazione,
di gestione e di controllo**
ex Decreto Legislativo
8 giugno 2001, n° 231

Sede legale: Torino, corso XI Febbraio n. 14

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 17 dicembre 2003

Ultimo aggiornamento il 26 novembre 2019

Glossario

- «*as-is analysis*»: processo di identificazione delle procedure e attività aziendali che possono condurre alla commissione di reati tutelati dal D.Lgs. 231/2001;
- «CCNL»: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;
- «Codice Etico»: Codice Etico adottato da SMAT S.p.A.;
- «OdV» o «Organismo di Vigilanza»: organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;
- «consulenti»: coloro che agiscono in nome e/o per conto della società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione;
- «corporate governance»: le regole di direzione e controllo della società;
- «D.Lgs. 231/2001»: il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche;
- «gap analysis»: processo di identificazione delle azioni di miglioramento del sistema di controllo interno preventivo;
- «Gruppo»: le società da SMAT controllate ai sensi dell'art. 2359, primo e secondo comma del Codice Civile;
- «operazione sensibile»: operazione ritenuta a rischio di commissione di reati tutelati dal D.Lgs. 231/2001;
- «processi sensibili»: procedure e attività aziendali che possono condurre alla commissione di reati tutelati dal D.Lgs. 231/2001;
- «P.A.»: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- «partner»: controparti contrattuali della società, quali ad es. fornitori, clienti, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (acquisto e cessione di beni e servizi, associazione temporanea d'impresa - ATI, joint venture, consorzi, etc.), ove destinata a cooperare con l'azienda nell'ambito dei processi sensibili;

- «reati»: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 (anche eventualmente integrato in futuro);
- «stakeholders»: i soggetti portatori di interessi nei confronti della società;
- «Parti Speciali /Sezioni Speciali»: le parti del Modello nel quale sono presi in esame i rischi reato presupposto;
- «Addendum»: le implementazioni effettuate alle Parti Speciali/Sezioni Speciali nel quale sono presi in esame specifici rischi reato presupposto;
- «sistema di whistleblowing»: protezione del dipendente che segnala un illecito;

INDICE

PARTE GENERALE	5
PARTE SPECIALE I	51
SEZIONALE A: Reati nei rapporti con la P.A. - Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	54
SEZIONALE B: Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi – Delitti contro l'industria e il commercio (artt. 25-bis e 25-bis 1 D. Lgs. 231/01)	109
SEZIONALE C: Reati societari (art. 25-ter D. Lgs. 231/01)	117
<i>ADDENDUM SEZIONALE C: Reati societari con particolare riferimento all'innovazioni introdotte al c.d. "falso in bilancio" (art. 25-ter D. Lgs. 231/01)</i>	139
<i>ADDENDUM II SEZIONALE C: Reati societari "corruzione tra privati" (art. 25-ter let. s bis del Decreto)</i>	154
SEZIONALE D: Abusi di mercato (art. 25-sexies D. Lgs. 231/01)	179
SEZIONALE E: Reati di ricettazione e riciclaggio e impiego di denaro, beni e utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies D. Lgs. 231/01)	198
<i>ADDENDUM SEZIONALE E: Reati di 'autoriciclaggio (art. 25-octies D. Lgs. 231/01)</i>	208
SEZIONALE F: Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (artt. 24-bis D. Lgs. 231/01) Delitti in violazione del diritto di autore (art. 25-novies D. Lgs. 231/01)	235
SEZIONALE G: Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter D. Lgs. 231/01)	266
PARTE SPECIALE II (Reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commesse in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro ex art.14 septies D.Lgs. 231/2001)	277
PARTE SPECIALE III (Reati ambientali ex art 25 undecies D. Lgs. 231/2001)	297
PARTE SPECIALE IV (Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare ex art 25 duodecies D. Lgs. 231/2001)	330
PARTE SPECIALE V Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro ex art. 25 quinquies D.Lgs. 231/2001 ed art. 603 bis C.P.	342



«PARTE GENERALE»

“Questo documento è di proprietà della SMAT S.p.A., esso è distribuito a condizione che non sia riprodotto o copiato, anche parzialmente, o usato per fornire informazione ad altri o per scopi contrari agli interessi della SMAT S.p.A.”

Glossario	2
1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001.....	8
1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni.....	8
1.2 L'adozione del «Modello di Organizzazione e di Gestione» quale possibile esimente della responsabilità amministrativa.....	15
1.3 Le «linee guida».....	20
2 L'adozione del Modello da parte di SMAT.....	20
3 L'«ambiente di controllo».....	23
3.1 Il contesto aziendale di SMAT S.p.A.....	24
3.2 La struttura organizzativa ed il sistema delle deleghe.....	24
3.3 Il controllo di gestione.....	25
3.4 Il sistema di procedure aziendali e le certificazioni della società.....	25
3.5 Il sistema informativo/informatico.....	26
3.6 Il Codice Etico.....	28
3.7 Controllo Interno e Internal Auditing.....	29
3.8 Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.....	30
3.9 La Società di Revisione – La revisione Legale ex D.Lgs. 39/2010.....	31
4 Il Modello di organizzazione e di gestione di SMAT S.p.A.....	31
4.1 Gli obiettivi perseguiti dalla società con l'adozione del Modello.....	31
4.2 La funzione del Modello.....	32

4.3	La struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse figure di reato.	34
4.4	L'adozione del Modello.....	38
5	L'organismo interno di vigilanza: «l'Organo di Vigilanza (OdV)».....	38
5.1	L'identificazione dell'organismo interno di vigilanza.	38
5.2	Composizione dell'Organismo di vigilanza (OdV).....	39
5.3	Le funzioni ed i poteri dell'Organismo interno di Vigilanza.....	39
5.4	Il reporting agli organi societari.....	41
5.5	Il reporting verso l'OdV (le segnalazioni).	42
5.6	La raccolta e conservazione delle informazioni.	44
6	La diffusione della conoscenza del Modello.	44
6.1	La formazione del personale.	44
6.2	L'informativa a Collaboratori esterni, Partner e società del Gruppo SMAT.....	45
7	Il sistema disciplinare.	45
7.1	La funzione del sistema disciplinare.....	45
7.2	Le misure nei confronti dei lavoratori dipendenti.	46
7.3	Le misure nei confronti dei dirigenti, degli amministratori e dei sindaci.	47
7.4	Le misure nei confronti di Collaboratori esterni, Partner e società del Gruppo SMAT. .	48
7.5	Le misure nei confronti del/i membro/i dell'Organismo di Vigilanza.....	48
7.6	Rapporto tra il Modello Organizzativo e il Codice Etico.....	48
8	Le verifiche sull'adeguatezza del Modello.....	49

1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001.

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300», costituisce l'attuazione degli impegni assunti dall'Italia a livello comunitario ed internazionale nell'ambito della lotta alla corruzione internazionale.

L'intervento legislativo in merito al tema dei controlli interni costituisce una sorta di ingerenza nella gestione aziendale che deriva dall'esigenza di tutelare la società civile dalla commissione di determinati reati da parte di soggetti che operano all'interno delle imprese.

Con il Decreto Legislativo n. 231/2001 è stata introdotta per la prima volta nell'ordinamento nazionale la responsabilità in sede penale degli enti, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato il fatto illecito.

In un primo tempo i rischi reato contemplati riguardavano reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25 del D.Lgs. n.231/2001).

L'elenco dei reati presupposto è stato successivamente ampliato da numerosi interventi legislativi, che hanno introdotto nuove fattispecie rilevanti ai fini dell'applicazione delle sanzioni a carico dell'ente.

Con l'art. 3, comma 2, del Decreto Legislativo n. 61 del 2002, l'applicazione di tale normativa è stata estesa ad alcuni reati in materia societaria previsti dal codice civile (art. 25 ter)

Con il decreto legge n. 350 del 25 settembre 2001, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 novembre 2001, n. 409, è stato inserito (art. 6) l'art. 25-bis rubricato «falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo».

Con la legge n. 7 del 14 gennaio 2003 è stato introdotto (art. 3) l'art. 25-quater rubricato «delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico».

Con la legge n. 228 dell'11 agosto 2003, è stato introdotto (art. 5) l'art 25-quinquies che prevede «delitti contro la personalità individuale» (si presume che la predetta ipotesi non costituisca per la società un rischio).

La legge n. 62 del 18 aprile 2005 ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-sexies, rubricato «abusi di mercato».

Con l'art. 7 della legge 9 gennaio 2006 viene inserito l'art. 25 quater – 1 relativo ai reati legati a "Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (infibulazione)" (per questi ultimi inserimenti legislativi che - si ritiene ragionevolmente –non riguardino l'attività dell'Ente non si è provveduto a redigere analisi).

La legge n. 146 del 16 marzo 2006 ha inoltre introdotto i c.d. reati transazionali, mentre il D.Lgs. 231/2007 del 21 novembre 2007 ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25- octies che prevede i reati in materia di riciclaggio e ricettazione.

Con la legge 123 del 3 agosto 2007, viene introdotta la responsabilità dell'Ente per i delitti di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro attraverso l'introduzione dell'art. 25 septies. In seguito, il D.Lgs. 81/2008 entrato in vigore il 15 maggio 2008 ha riformulato l'art. 25 septies.

Con la legge n.48 del 18 marzo 2008 viene inserito l'art. 24 bis, rubricato "delitti informatici e trattamento illecito dei dati".

Nel 2009 (legge 15.07.09 n. 94 e legge 23.07.09 n. 99) sono state apportate alcune importanti novità al D. Lgs 231/2001. In particolare:

- è stato inserito l'articolo 24-ter: delitti di criminalità organizzata;
- è stato modificato l'art 25 bis del D. Lgs. 231/2001, in particolare con l'introduzione tra i reati presupposto delle fattispecie ex artt. 473 e 474 c.p. in materia di segni distintivi;
- è stato inserito l'art 25 bis. 1: delitti contro l'industria e il commercio;
- è stato inserito l'art 25 nonies: delitti in materia di violazioni del diritto d'autore.

Con l'art. 4, legge n. 116 del 03 agosto 2009, entrata in vigore il 15 agosto 2010 (come sostituito dall'art. 2 D.Lgs. 121/11) è stato introdotto il reato di "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria" (*tale reato presupposto era stato inserito con la numerazione errata di articolo 25-nonies*).

Successivamente, a seguito della modifica del citato articolo 4 apportata dall'art. 2 decreto legislativo 7 luglio 2011 n. 121, l'articolo ha avuto la corretta numerazione di articolo 25-decies).

In data 16 agosto 2011 è entrato in vigore il D. Lgs. 121/11 recante "Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni". Tale decreto legislativo ha esteso la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ai reati ambientali.

Con il D.Lgs. 109/2012 (art. 2, comma 1) è stato introdotto l'art. 25 duodecies "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

Con l'articolo 1 della Legge n. 190 del 06.11.2012 è stato introdotto l'art. 25 ter co.1 lettera s-bis) rubricato "Corruzione tra privati" e sono state apportate alcune modifiche all'art. 25 (Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione), ad esempio con l'introduzione dell'art. 319 quater, rubricato "Induzione indebita a dare o promettere utilità".

L'articolo 3, comma 5 della legge n. 186 del 15 dicembre 2014, in vigore dal 1.1.2015, recante "Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale. Disposizioni in materia di autoriciclaggio" ha modificato l'articolo 25-octies del decreto legislativo 231/2001, introducendo il reato di autoriciclaggio.

La legge del 22 maggio 2015 n. 68 pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 122 del 28.05.2015 sugli Ecoreati riforma il sistema dei delitti ambientali ed incide sulla responsabilità degli enti. Il provvedimento introduce nel Codice penale il titolo VI-bis "Dei Delitti contro l'ambiente", con cinque nuove fattispecie di reato, allunga i termini di prescrizione e aumenta le pene dei reati ambientali e per quel che riguarda la responsabilità da reato degli enti, la riforma interviene anche sull'art. 25-undecies del Decreto 231, aggiungendo alcune delle nuove fattispecie tra i reati presupposto.

La Legge n. 69 del 27.05.2015 ha riscritto, con efficacia dal 14.06.2015, le norme in materie di false comunicazioni sociali di "fatti materiali" non rispondenti al vero (c.d. "falso in bilancio") con il conseguente ampliamento della portata dell'art. 25 ter D.Lgs. 231/2001 in termini di sanzioni pecuniarie.

La Legge n. 199 del 29.10.2016 ha riscritto le norme in materia intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, con il conseguente ampliamento di quanto disposto dall'art. 25-quinquies D.Lgs. 231/2001 in termini di sanzioni pecuniarie.

Il Decreto Legislativo n. 38 del 15 marzo 2017, relativo alla lotta contro la corruzione nel settore privato ha modificato la lettera s-bis dell'art. 25 ter (reati societari) del D.Lgs. 231/2001.

La Legge 20 novembre 2017 n. 167 ha inserito l'art. 25 terdecies al D.Lgs. 231/2001 e introdotto il reato presupposto "razzismo e xenofobia".

La legge 179/2017, entrata in vigore il 29 dicembre 2017, ha introdotto una disciplina ad hoc per il settore privato sulla tutela del dipendente che segnala illeciti, introducendo all'interno dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 il "whistleblowing" quale elemento fondante del MOG.

Si richiama il D.Lgs. 107/2018 che ha integrato, con effetto dal 28 settembre 2018, il testo unico in materia finanziaria (D.Lgs. 58/1998), recependo quanto stabilito dal Regolamento Ue 596 del 2014 in materia di abusi di mercato (MAR). Tra le modifiche si segnala l'eliminazione nell'art. 184 "Abuso di informazioni privilegiate" del comma 4 che definiva gli "strumenti finanziari" e l'inserimento all'art. 185 "Manipolazione del mercato" del comma 2 ter che amplia le fattispecie di reato.

In data 16.01.19 risulta pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 3/19 la Legge *"Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici"*, con la quale vengono modificati: gli artt. 2635 e 2635bis c.c. (reati presupposto contemplati dall'art. 25ter D. Lgs. 231/01) che diventano procedibili d'ufficio e non più a querela della persona offesa; la pena edittale prevista per il reato di cui all'art. 318 c.p. "Corruzione per l'esercizio della funzione" che oggi è punito con la reclusione da tre a otto anni (e non più da uno a sei anni); il D. Lgs. 231/01 con l'introduzione del nuovo rischio reato presupposto "traffico di influenze illecite" e nuove sanzioni interdittive.

In ultimo in data 17.05.2019 è entrato in vigore il nuovo rischio reato presupposto *"Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati"*.

In merito alla tipologia di rischio reato e della sua entrata in vigore si osservi il seguente prospetto:

LEGGE	D. Lgs. 231/01	TIPOLOGIA DI REATO ex. D. Lgs. 231/2001	ENTRATA IN VIGORE
D. Lgs. 231/01	Art. 24	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico.	In vigore dal 4 luglio 2001
D. Lgs. 231/01	Art. 25	Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione	In vigore dal 4 luglio 2001
D. Lgs. 350/01	Art. 25-bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento.	In vigore dal 15 agosto 2009
D. Lgs. 39/2010	Art. 25-ter	Reati societari (abrogazione Artt. 2623 e 2624 c.c.; modifiche Art. 2625 c.c.)	In vigore dal 12 gennaio 2006
L. 7/2003	Art. 25-quater	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.	In vigore dal 28 gennaio 2003
L. 228/2003	Art. 25-quinquies	Delitti contro la personalità individuale.	In vigore dal 2 marzo 2006
L. 62/2005 e seguenti	Art. 25-sexies	Abusi di mercato.	In vigore dal 12 maggio 2005
L. 262/2005	Art. 25-ter	Omessa comunicazione del conflitto di interessi	In vigore dal 12 gennaio 2006
L. 7/2006	Art. 25-quater-1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.	In vigore dal 2 febbraio 2006
L. 38/06	Art. 25-quinquies	Delitti contro la personalità individuale (Reati di pedopornografia anche a mezzo internet)	In vigore dal 2 marzo 2006
D.lgs. 81 del 9.4.2008	Art. 25-septies	Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	In vigore dal 25 agosto 2007 poi con modifiche dal 15 maggio 2008
L. 231/2007	Art. 25-octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita	In vigore dal 29 dicembre 2007
L. 48/2008	Art. 24-bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati	In vigore dal 5 aprile 2008
L. 94/2009	Art. 24-ter	Delitti di criminalità organizzata	In vigore dal 8 agosto 2009
L. 99/2009	Art. 25-bis. 1	Delitti contro l'industria e il commercio	In vigore dal 15 agosto 2009

L.99/2009	<i>Art. 25-novies</i>	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	In vigore dal 15 agosto 2009
L. 116/2009 modificato con D.lgs. 121/2011	<i>Art. 25 decies</i>	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci alla autorità giudiziaria	In vigore dal 15 agosto 2009
D.Lgs. 121/2011	<i>Art. 25 undecies</i>	Reati ambientali	In vigore dal 16 agosto 2011
D.Lgs. 109/2012	<i>Art. 25 duodecies</i>	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	In vigore dal 9 agosto 2012
L. 06.11.2012 n. 190 articolo 1	<i>Art. 25 ter co. 1 lettera s- bis</i>	Corruzione tra privati	In vigore dal 28 novembre 2012
L. 186/2014	<i>Art. 25-octies</i>	Autoriciclaggio	In vigore dal 1 gennaio 2015
L.68/2015	<i>Art. 25 undecies</i>	Delitti contro l'ambiente	In vigore dal 29 maggio 2015
L.69/2015	<i>Art. 25 ter</i>	False comunicazioni sociali (c.d. "falso in bilancio")	In vigore dal 14 giugno 2015
L. 199/2016	<i>Art. 25 quinquies</i>	Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro	In vigore dal 4 novembre 2016
D.Lgs. 38/2017	<i>Art. 25 ter lett. s-bis</i>	Corruzione tra privati	In vigore dal 14 aprile 2017
L. 167/2017	<i>Art. 25 terdecies</i>	Razzismo e xenofobia	In vigore dal 12 dicembre 2017
L. 3/2019	<i>Art.25</i>	Traffico di influenze illecite	In vigore dal 16 gennaio 2019
L. 39/2019	<i>art. 25 quaterdecies</i>	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	in vigore dal 17.05.2019

Per tornare alla qualificazione della responsabilità degli enti ex D.Lgs. 231/01, nonostante la stessa venga definita "amministrativa" dallo stesso Decreto, si presenta con diverse peculiarità tipiche della "responsabilità penale"; infatti, il sistema processuale adottato è quello previsto per le condotte penalmente rilevanti.

Nella relazione di accompagnamento del decreto è riportato: «*Tale responsabilità, poiché conseguente da reato e legata (per espressa volontà della legge delega) alle garanzie del processo penale, diverge in non pochi punti dal paradigma dell'illecito amministrativo ormai classicamente desunto dalla legge 689/1981, con la conseguenza di dare luogo ad un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia*».

La responsabilità amministrativa è autonoma, ma deriva comunque necessariamente dalla condotta di un soggetto persona fisica, nei casi in cui tale condotta integri un reato previsto dal decreto.

La responsabilità dell'ente è configurabile nei casi in cui:

- - sia stato commesso un reato per il quale la norma prevede la responsabilità dell'ente;
- - l'autore del reato sia un soggetto in posizione cosiddetta «apicale» ⁽¹⁾ o sia un soggetto cosiddetto «sottoposto» ⁽²⁾.
- - tale reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;

ciò consente di escludere la responsabilità della società nei casi in cui il reato sia stato commesso esclusivamente al fine di perseguire un interesse personale, ovvero qualora il soggetto persona fisica abbia commesso il reato nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

La norma, prevedendo la responsabilità nel caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, ha posto l'attenzione sulla situazione di fatto e non sull'aspetto puramente formale, lasciando all'interprete, caso per caso, la verifica della necessaria autonomia decisionale che caratterizza un soggetto in posizione apicale.

(¹) I soggetti considerati in posizione apicale sono rappresentati, secondo quanto previsto dall'art. 5 lettera a) del Decreto, 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 dello stesso».

(²) Per soggetti sottoposti la norma, all'art. 5 lettera b) del Decreto, indica le «persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)».

1.2 L'adozione del «Modello di Organizzazione e di Gestione» quale possibile esimente della responsabilità amministrativa.

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 recita:

1. *Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), [c.d. apicali] l'ente non risponde se prova, tra il resto, che:*
 - a. *l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;*
 - b. *il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;*
 - c. *le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;*
 - d. *non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).*
2. *In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:*
 - a. *individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;*
 - b. *prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;*
 - c. *individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;*
 - d. *prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;*
 - e. *introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.*

2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono: (comma introdotto dall'art. 2 della legge n. 179 del 2017)

a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante; c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. (comma introdotto dall'art. 2 della legge n. 179 del 2017)

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa. (comma introdotto dall'art. 2 della legge n. 179 del 2017)

Ai sensi dell'art. 7 del medesimo Decreto, inoltre:

- 1. Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.*
- 2. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi*
- 3. Il modello deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo*

svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

4. *L'efficace attuazione del modello richiede:*

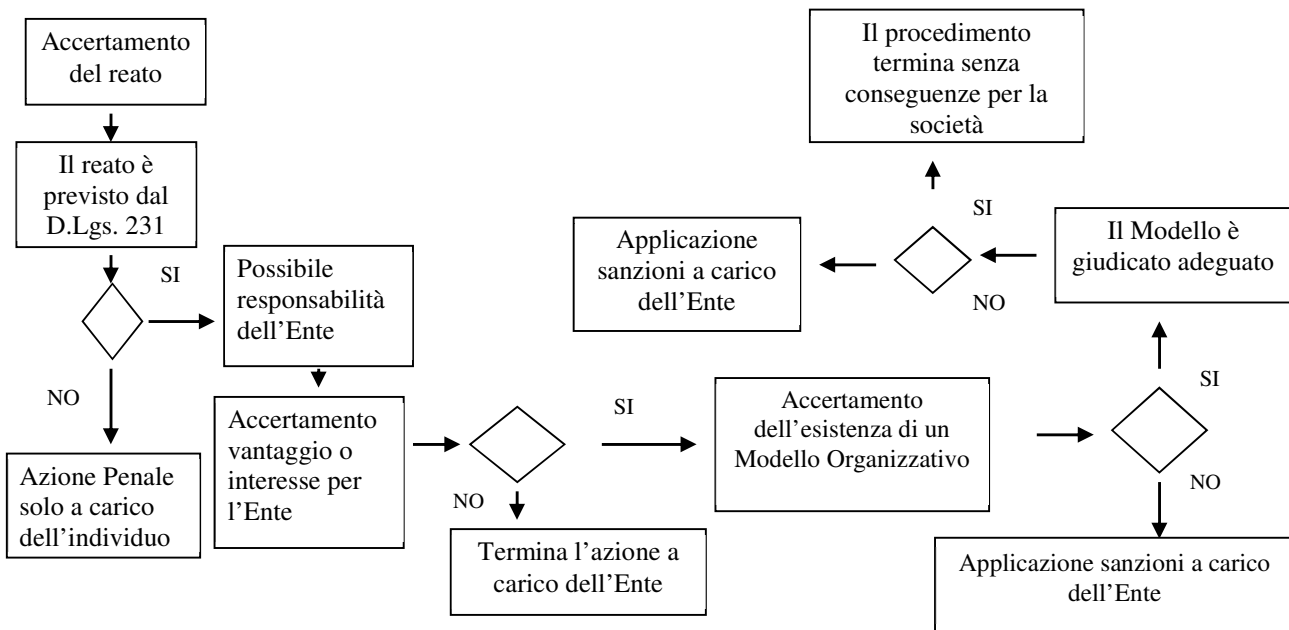
a. *una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;*

b. *un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*

In conformità al disposto dei succitati articoli, il Modello deve consentire di:

- individuare le attività che possono condurre alla commissione dei reati tutelati dalla norma;
- prevedere protocolli specifici finalizzati a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- individuare un organismo a cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento, onde così consentire il costante mantenimento delle caratteristiche di adeguatezza del Modello stesso;
 - prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
 - introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

- o Figura 1: Il Modello Organizzativo e la responsabilità amministrativa dell'ente.



Il legislatore, nel disciplinare il Modello «di salvaguardia» che consente di escludere le sanzioni conseguenti ad un eventuale reato, fa riferimento, in linea generale, all'insieme di criteri utilizzati per definire i tratti essenziali di un adeguato sistema di "controllo interno"³ che viene così ad assumere il ruolo centrale nel sistema organizzativo in grado di prevenire e gestire il "rischio di reato" insito in ogni area funzionale in cui si articola l'azienda. In sostanza, l'azienda deve valutare compiutamente il proprio sistema organizzativo ed il proprio sistema di controllo interno.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo è facoltativa e non obbligatoria. L'eventuale mancata adozione non è soggetta, di conseguenza, ad alcuna sanzione, ma espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti.

L'adozione del Modello diviene tuttavia essenziale per poter beneficiare di tale sorta di «scudo» poiché permette, come per altro precisato meglio nel prosieguo, di

³ Controllo interno: inteso come l'insieme dei processi diretti a monitorare l'efficienza delle operazioni aziendali, l'affidabilità dell'informazione finanziaria, il rispetto di leggi e regolamenti, la salvaguardia dei beni aziendali.

beneficiare dell'esenzione da responsabilità e di altri benefici in termini di riduzione delle sanzioni.

Tra gli obiettivi generali del sistema di controllo interno vi è, infatti, il rispetto di norme e regolamenti. Per quanto non assoluta, la "ragionevole certezza" che deve essere garantita dai sistemi di controllo interno, si basa su un "disegno architettonico" che si dimostri coerente e solido nel corso del tempo.

«Ragionevole certezza» significa che il giudice, ex post, può essere chiamato a decidere quanto affidabile fosse il sistema in essere e quanto efficace sia stata l'azione di verifica attuata dagli organismi preposti.

L'adozione di metodologie e standard di svolgimento dell'attività può costituire un importante elemento oggettivo su cui basare i giudizi e le valutazioni.

A tal fine, la norma (art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/2001) indica che «i modelli di organizzazione possono essere adottati (...) sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti».

La redazione del Modello Organizzativo in conformità alle indicazioni di tali codici conferisce a tale Modello soltanto in astratto le caratteristiche di idoneità; infatti affinché tale Modello sia giudicato idoneo, deve essere in grado di dimostrare non soltanto la sua adozione, ma anche l'attuazione e l'idoneità in relazione alle caratteristiche specifiche della società.

L'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati, secondo quanto richiesto dalla norma, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- l'affidamento di detti compiti a tale Organo e, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità;
- l'efficace attuazione del Modello richiede, oltre all'istituzione di un sistema disciplinare, una sua verifica periodica da parte dell'organo a ciò deputato.

1.3 Le «linee guida».

Le considerazioni di seguito esposte tengono conto delle «Linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001» a cura di Confindustria, oltre che dei contributi della dottrina.

Il Ministero della Giustizia, sentiti i Ministeri concertanti, ha giudicato le Linee Guida - modificate in seguito alle osservazioni ricevute dal Ministero - "idonee al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3 del D.Lgs. 231/2001".

2 L'adozione del Modello da parte di SMAT

L'attuazione e l'innovazione/implementazione del "Modello di organizzazione e gestione" risponde alla convinzione che ogni elemento utile al fine di ricercare condizioni di correttezza e di trasparenza nella gestione delle attività aziendali è meritevole di attenzione sia per l'immagine della società sia per la piena tutela degli interessi degli stakeholders aziendali.

Tale Modello, costituisce un rilevante strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano per conto della Società affinché, nell'espletamento dei loro incarichi, siano indotti a comportamenti responsabili e corretti.

Operativamente la società SMAT si è altresì dotata di un Codice Etico, per indirizzare verso comportamenti etici tutti coloro che operano per suo conto ed interesse, al fine di assicurare sempre maggiori condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

Le fondamentali attività svolte per rispondere alle indicazioni del D.Lgs. 231/01 sono:

INDIVIDUAZIONE DEI RISCHI:

Il rischio, comunemente inteso nella sua accezione negativa, è la "*possibilità di subire un danno, una perdita, come eventualità generica o per il fatto di esporsi a un pericolo*"⁴, viene infatti definito anche come la "*condizione in cui si trova un soggetto economico quando a ogni sua scelta sono associabili diverse conseguenze, ognuna con un determinato grado di probabilità*".

⁴ Fonte: Dizionario Garzanti

Il rischio pertanto non rappresenta solo una minaccia per un'organizzazione, ma può costituire anche un'opportunità, ove gestito/ridotto. Conseguentemente occorre l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.Lgs. n. 231/2001. I rischi evidenziati sono stati valutati nelle analisi svolte tenendo conto di due parametri fondamentali:

1. la probabilità di accadimento dell'evento negativo;
2. la severità di impatto dello stesso.

I suddetti parametri sono stati utilizzati per identificare una scala di priorità dei provvedimenti preventivi da mettere in campo per fronteggiare le possibili problematiche, per impostare le regole generali di comportamento operativo cui devono attenersi i dipendenti ed i terzi della Società nelle fattispecie a rischio identificate e per dare corpo operativo all'aggiornamento del quadro dispositivo aziendale.

PROGETTAZIONE DEL SISTEMA DI CONTROLLO/ PROTOCOLLI/ PROCEDURE/ MANSIONARI/ ORDINI DI SERVIZIO:

È opportuno dare preventivamente la definizione di Protocolli e Procedure, in dettaglio:

- o i **Protocolli** sono documenti che individuano i principi fondamentali ai quali devono conformarsi la gestione delle attività, che non attribuiscono specificamente mansioni, responsabilità e puntuali attività di controllo;
- o le **Procedure** costituiscono un'evidente specificazione sul piano operativo dei protocolli, in quanto definiscono in dettaglio i processi, o parte di essi, che le riguardano, evidenziando le varie fasi operative e le attività di controllo e di registrazione necessarie.

In tale ambito è stata effettuata una valutazione del sistema di controllo/procedure/mansionario/ordini di servizio esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati.

CODICE ETICO: implementazione del Codice Etico e di un sistema disciplinare specifico.

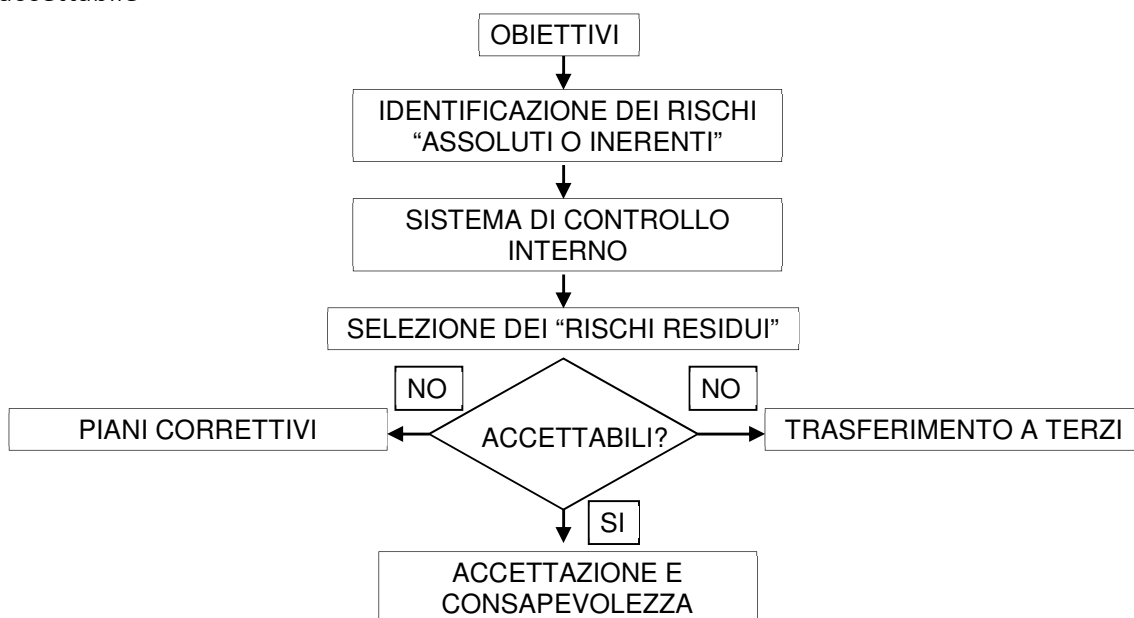
ORGANISMO DI VIGILANZA: nomina o presenza dell’Organismo di Vigilanza (siglabile in OdV).

Altro elemento da tenere in considerazione nella redazione del presente Modello è il rischio accettabile. Detto rischio permette la determinazione del limite quantitativo/qualitativo delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati.

IL RISCHIO ACCETTABILE è tale finché i controlli aggiuntivi non pesano economicamente più della risorsa da proteggere e finché si riesce ad istituire o implementare un sistema di prevenzione efficace ed efficiente tale cioè da non poter essere aggirato se non intenzionalmente. Deve essere in grado di:

- *escludere che qualunque soggetto operante all’interno della società possa giustificare la propria condotta adducendo l’ignoranza delle direttive aziendali;*
- *evitare che il reato possa essere causato dall’errore umano nella valutazione delle direttive aziendali.*

Lo schema seguente illustra sinteticamente l’iter di individuazione del rischio accettabile



3 L'«ambiente di controllo».

Il sistema di controllo interno, nella prassi internazionale, è definito come:

«l'insieme dei processi attuati dal Consiglio di Amministrazione, dal management e dal personale di una organizzazione, finalizzato a fornire una ragionevole sicurezza sul conseguimento degli obiettivi rientranti nelle seguenti categorie:

- o efficacia ed efficienza delle attività operative;
- o attendibilità delle informazioni contabili ed extracontabili, sia per i terzi, sia a fini interni;
- o conformità alle leggi, ai regolamenti, alle norme e alle politiche interne».

Il sistema di controllo interno aziendale può essere analizzato distinguendo tra elementi:

- o di «*struttura*», costituiti dal contesto in cui opera il sistema di controllo interno;
- o di «*processo*», ovvero la «componente attuativa» del sistema di controllo interno, costituita dalle attività che devono essere svolte: l'identificazione e la valutazione dei rischi, la definizione delle attività di controllo ed il monitoraggio.

L'ambiente di controllo rappresenta il principale elemento di struttura, poiché costituisce il contesto all'interno del quale il sistema di controllo viene progettato e successivamente monitorato; deriva dalle scelte compiute dall'alta direzione in merito alla definizione delle variabili organizzative, come la struttura organizzativa, il sistema informativo, i processi di controllo di gestione ed informativi.

La struttura organizzativa riguarda gli organi tra cui è suddiviso il lavoro, le funzioni a loro assegnate (direttive, esecutive, l'attribuzione di deleghe, le responsabilità), le relazioni tra i diversi organi (la definizione delle gerarchie, la fissazione dei diversi livelli in cui si compone verticalmente la struttura).

Accanto a tali variabili, definibili «hard», vi sono poi le situazioni di contesto aziendale che costituiscono variabili «soft», come lo stile della direzione e la sensibilità al controllo diffusa all'interno dell'impresa.

3.1 Il contesto aziendale di SMAT S.p.A.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto dell'«ambiente di controllo» della SMAT S.p.A., costituito dall'insieme delle procedure e dei sistemi di controllo operanti in azienda, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e controllo sui Processi Sensibili.

Nell'indagare l'ambiente di controllo in SMAT S.p.A. è stato esaminato il ruolo dei seguenti elementi:

- la struttura organizzativa ed il sistema delle deleghe;
- il sistema di controllo di gestione e l'Internal Auditing;
- il sistema di procedure aziendali esistenti in genere e per l'adozione del Modello di cui all'art. 30 D.Lgs. 81/2008;
- la certificazione di qualità;
- il sistema informativo/informatico e gli Amministratori di Sistema;
- il Codice Etico;
- la revisione legale, operata dalla società di Revisione;
- l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile alla natura e alle dimensioni della SMAT, come rilevato dal Collegio Sindacale nell'ambito dei doveri imposti dall'art. 2403 c.c.

3.2 La struttura organizzativa ed il sistema delle deleghe.

Con la riforma del diritto societario, che ha imposto l'adeguamento dello statuto societario, in merito alla Governance, per il sistema di amministrazione e controllo si è mantenuto il Modello tradizionale delle società per azioni, gestite da un Consiglio di Amministrazione, con l'attività di controllo affidata al Collegio Sindacale e con la revisione legale esercitata da una Società di Revisione.

Inoltre, con riferimento all'analisi della struttura organizzativa, sono emersi elementi che rafforzano l'ambiente di controllo, quali:

- o la redazione dell'organigramma aziendale aggiornato con una specifica sottosezione per rappresentare gli adempimenti di cui all'art. 30 D.Lgs. 81/2008;

- la presenza di un sistema di controllo di gestione riferito all'area contabile e la presenza dell'Internal Auditing;
- la presenza del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza;
- la fissazione di un sistema delle deleghe chiaro ed articolato che mette in evidenza le responsabilità, i poteri autorizzativi e di firma;
- la disponibilità di documenti/procedure che guidano e vincolano i diversi soggetti nello svolgimento dei processi aziendali.

Le disposizioni di origine interna derivano da:

- provvedimenti del Consiglio di Amministrazione per il tramite dell'Amministratore Delegato;
- ordini di servizio.
- I «provvedimenti del Consiglio di Amministrazione» o dell'Amministratore Delegato hanno natura di disposizioni che impegnano l'azienda verso parti terze.

Gli «ordini di servizio» hanno natura di disposizioni e informazioni al personale aziendale su procedure tecniche, gestionali e organizzative. In caso di coinvolgimento diretto dei Dirigenti, gli Ordini di Servizio sono firmati dall'Amministratore Delegato.

3.3 Il controllo di gestione.

Il controllo di gestione riguarda soprattutto il monitoraggio dei mezzi/risorse necessarie per il raggiungimento degli obiettivi aziendali nonché la pianificazione della prevedibile situazione gestionale futura.

3.4 Il sistema di procedure aziendali e le certificazioni della società.

SMAT si è dotata di un sistema di gestione qualità di cui alla certificazione secondo lo standard internazionale UNI EN ISO 9001:2015, le cui procedure sono incentrate sulla qualità delle acque presso i centri di produzione e sulle reti di distribuzione; le procedure adottate risultano avere coerenza interna al fine di evitare sovrapposizioni, confusioni nei soggetti utilizzatori.

Per quanto concerne la normativa in termini di sicurezza del lavoro, nella predisposizione delle procedure volte a dare puntuale applicazione all'art. 30 del D.Lgs. 81/08, si richiama che la società dal 2015 è certificata secondo lo standard OHSAS 18001 al fine di garantire un adeguato controllo riguardo la Sicurezza e la Salute dei Lavoratori, oltre al rispetto delle norme cogenti. Per quanto concerne la normativa ambientale, si richiama che nel 2016 i servizi erogati ai cittadini ed i processi produttivi aziendali hanno ottenuto la certificazione ambientale ISO 14001 a garanzia della corretta gestione ambientale.

Pertanto il sistema di gestione per la qualità, i protocolli di gestione e le procedure operative adottate da SMAT S.p.A. costituiscono un supporto essenziale al fine dell'affidabilità del sistema di controllo interno nell'ambito di specifici processi societari.

3.5 Il sistema informativo/informatico.

Tra i diversi elementi che costituiscono l'ambiente di controllo il sistema informativo costituisce un elemento che incide in maniera considerevole sul sistema di controllo interno.

La realizzazione di un sistema di controllo efficace non può prescindere da un efficace sistema informativo.

Il sistema informativo utilizzato dall'impresa è un sistema informativo che consente di gestire i processi registrando le operazioni in tempo reale e di automatizzare una serie di operazioni nell'ambiente informatico.

Il sistema ERP per la gestione della contabilità civilistica e gestionale consente inoltre la tracciabilità di chi interviene sul sistema informativo.

In SMAT la sicurezza del sistema informatico/informativo è garantita da:

- protezione dei sistemi e delle informazioni dai potenziali attacchi;
- garanzia della massima continuità del servizio anche grazie all'installazione e gestione di apparecchiature di continuità dell'energia elettrica;
- installazione e gestione di package antivirus, costantemente aggiornati;
- controllo degli accessi ai locali del Centro Elaborazione Dati;

- password di accesso, per profilo aziendale e per dipendente, personalizzate in funzione dei ruoli e dei compiti attribuiti all'utente del sistema informatico;
- inventario dei programmi software e delle licenze d'uso (anche per monitorare il rischio reato legato al diritto di autore);
- salvataggi giornalieri di back up dei dati;
- conservazione dei programmi applicativi e dei supporti di back up in luoghi idonei alla loro salvaguardia;
- controllo degli accessi ad internet, alla trasmissione dei dati alla Pubblica Amministrazione ed al sistema bancario;
- esistenza di processi per evitare "intrusioni" o malware;
- verifica della possibilità di accesso ai programmi e alle reti esterne senza l'utilizzo delle password;
- consapevolezza che non è possibile il cracking, attesi gli applicativi utilizzati;
- verifica delle procedure interne di protezione dei dati trattati nei processi per enti esterni;
- presenza di ambienti di accesso dall'esterno da parte di soggetti appartenenti all'organizzazione dell'ente;
- un ordine di servizio nei processi dell'ente di accesso ad ambienti informatici e telematici interni;
- adozione del sistema delle "deleghe" e del rispetto delle procedure, in particolare per quanto riguarda le decisioni di spesa e la scelta delle controparti;
- separazione delle mansioni e dei ruoli a tutela della separazione delle informazioni societarie;
- controllo costante di carattere di flusso informativo della funzionalità ed affidabilità del sistema di sicurezza per l'accesso ai dati della Società;
- il Documento Programmatico sulla Sicurezza.

In merito allo stato della sicurezza informatica, e, conseguentemente, alla valutazione della possibilità di manomissione in in-put o in out-put dei dati informatici e delle misure già in essere si rimanda alla Parte Speciale I sezionale F.

3.6 Il Codice Etico.

Lo stile di direzione o stile di leadership rappresenta il modo in cui, ai diversi livelli della struttura gerarchica, i capi si relazionano nei confronti dei subordinati. Si tratta di una sorta di «codice di conduzione» che, per quanto possibile, dovrebbe trascendere le caratteristiche personali, in modo da costituire una vera e propria variabile organizzativa di supporto al corretto funzionamento dell'organizzazione.

L'efficacia del sistema di controllo interno dipende dall'integrità e dai valori etici delle persone che operano nell'organizzazione e certamente di coloro che amministrano ed effettuano il monitoraggio dei controlli.

Conseguentemente in questo contesto assume particolare importanza l'adozione, da parte della SMAT S.p.A., del Codice Etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 17/12/2003, che costituisce un elemento essenziale con riferimento alla definizione di un adeguato Modello di controllo ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Si constata inoltre che, alla luce dell'evoluzione normativa e delle esigenze aziendali, si è provveduto all'aggiornamento del Codice Etico in data 28/12/2008, 14/11/2011, 15/03/2013 e 13/05/2016 e rivisto ed implementato in sede di approvazione del presente Modello.

In sostanza la Società ha definito i principi etici cui intende uniformare la propria attività. Tali principi sottolineano la necessità di:

- rispettare le leggi, le normative vigenti e i regolamenti interni;
- improntare lo svolgimento delle prestazioni professionali, da parte dei dipendenti e dei collaboratori della Società, a criteri di diligenza, competenza, professionalità, efficienza ed imparzialità;
- improntare a principi di correttezza e trasparenza i rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- perseguire l'obiettivo di garantire la sicurezza e la salute del dipendente e dei collaboratori esterni e la tutela dell'ambiente.

- I principi ispiratori del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottati dalla Società per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto Legislativo 231/2001, abbia portata e finalità differente rispetto al Codice Etico.
- E' ancora opportuno precisare che:
 - il Codice Etico assume una rilevanza generale in quanto contiene 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, anche all'esterno della Società, cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
 - il Modello di cui al Decreto Legislativo 231/2001 risponde e soddisfa, conformemente a quanto previsto nel Decreto, l'esigenza di predisporre un sistema di regole interne diretto a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio della Società, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

3.7 Controllo Interno e Internal Auditing

Il Controllo interno è inteso come l'insieme dei processi diretti a monitorare l'efficienza delle operazioni aziendali, l'affidabilità dell'informazione finanziaria, il rispetto di leggi e regolamenti, la salvaguardia dei beni aziendali.

Le principali competenze della *funzione di Internal Auditing* nell'ambito del controllo interno sono le seguenti:

- conduzione di analisi, valutazioni, indagini e stime per conto della Direzione al fine di garantire:
 - la correttezza e regolarità degli atti amministrativi;
 - la validità della gestione operativa;
 - la formazione del bilancio d'esercizio mediante analisi e valutazione di congruenza dei criteri adottati per la formazione degli ammortamenti e degli altri accantonamenti nonché dei ratei e risconti attivi e passivi e delle altre scritture di assestamento;
- supporto, nella loro attività di revisione, agli organi di controllo esterni;

- effettuazione di verifiche periodiche (controllo inventario di magazzino, contabilità ed adempimenti fiscali, etc.);
- monitoraggio del corretto e tempestivo conseguimento dei finanziamenti pubblici acquisiti mediante predisposizione delle apposite richieste di erogazione avanzate.
 - SMAT S.p.A. oltre ad avere una propria area funzionale dedicata all'Internal Audit, ha configurato il sistema contabile in maniera tale da fornire, con ragionevole attendibilità, l'eshaustiva affidabilità, cosicché tutte le operazioni ed informazioni societarie possano trovare effettiva contabilizzazione e in casi di frode o evasione nella gestione dei dati contabili si possano rilevare dette anomalie con tempestività. Va altresì rilevato che nelle aree cosiddette "chiave" è stato attuato un attendibile grado di separazione delle funzioni con forme di controllo da ritenersi efficaci, anche per la presenza dell'organo di controllo (Collegio Sindacale) e della revisione legale (Società di Revisione).
 - Inoltre il Consiglio di Amministrazione, per mezzo dell'Amministratore Delegato esercita un controllo diretto su tutte le decisioni di rilevante entità ed ha la possibilità di esercitare un intervento diretto e tempestivo al modificarsi di circostanze gestorie. Va ancora in merito osservato che l'effetto di potenziali elusioni dei controlli interni trova, con l'adozione del "Modello" prima e la sua implementazione attuale un ulteriore mezzo di controllo e monitoraggio in SMAT.

3.8 Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Per quanto riguarda il ruolo di RPCT si richiama quanto disciplinato dalla deliberazione ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017 "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici".

In particolare, con riferimento a SMAT, la delibera ANAC precisa che deve ritenersi operante la scelta del legislatore, art. 1 comma 7 L. 190/2012, modificato dall'art. 41 del D.lgs. 97/2016, di unificare nella stessa figura i compiti di Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e di Responsabile della Trasparenza (RPCT).

L'ANAC ritiene necessario, in ragione delle diverse funzioni attribuite al RPCT e all'ODV dalle specifiche normative di riferimento escludere che il RPCT possa fare parte dell'ODV, anche nel caso in cui questo sia collegiale.

3.9 La Società di Revisione – La revisione Legale ex D.Lgs. 39/2010.

La società si avvale di primaria società di revisione che esercita la revisione legale del bilancio di esercizio e del bilancio consolidato della SMAT S.p.A., nonché dei bilanci delle società controllate.

4 Il Modello di organizzazione e di gestione di SMAT S.p.A.

Si premette che il Modello organizzativo è in continua evoluzione per l'adattamento normativo e i mutamenti nell'organizzazione indispensabili al business e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

4.1 Gli obiettivi perseguiti dalla società con l'adozione del Modello.

La società SMAT S.p.A., nell'ambito della propria *corporate governance*, ha ritenuto di ottemperare alle prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati.

L'attuazione e l'implementazione del «Modello di organizzazione e gestione» risponde alla convinzione dell'azienda che ogni elemento utile al fine di ricercare condizioni di correttezza e trasparenza nella gestione delle attività aziendali è meritevole di attenzione sia per l'immagine della società sia per la piena tutela degli interessi degli stakeholders aziendali (individui, istituzioni e consumatori).

In questo senso l'attuazione della norma può essere considerata la continuazione delle politiche aziendali che hanno portato all'introduzione del Codice Etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 17/12/2003, il 22/12/2008, il 14/11/2011, il 15/03/2013, il 13/05/2016 e, come già precisato, rivisto ed implementato in sede di approvazione del presente Modello.

La scelta di adozione prima e dell'attuale implementazione del Modello si ritiene che possa costituire, così come il Codice Etico, un potente strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che – a vario titolo - operano per conto della SMAT S.p.A. affinché, nell'espletamento delle loro attività, siano indotti a comportamenti ispirati dall'etica della responsabilità e conseguentemente corretti ed in linea con le diverse disposizioni di legge.

Il Modello di seguito esposto detta delle regole e prevede procedure che devono essere rispettate, non solamente al fine di costituire l'esimente per la società ai fini della responsabilità di cui al D.Lgs. 231/2001 ma anche, più in generale, al fine di tendere ad un costante miglioramento delle regole di *governance* societaria.

Nel definire il Modello sono state seguite le indicazioni del D.Lgs. n. 231/01, del D.lgs. 81/08, con particolare riferimento all'articolo 30, nonché le linee guida elaborate in materia dalle associazioni di categoria.

Premesso che il presente Modello Organizzativo prende a riferimento l'analisi dei rischi reato effettuata al momento della sua redazione, attesa la fisiologica evoluzione dell'attività svolta dalla Società e della normativa di riferimento, verrà effettuato un monitoraggio nel tempo sui rischi reato al fine di verificare la necessità di adeguamenti/aggiornamenti del Modello nonché una verifica periodica ed eventuale modifica del Modello quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione dell'attività.

4.2 La funzione del Modello.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure e regole, comprendenti attività di controllo (preventive ed ex post), volto a ridurre in maniera consistente il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto 231/2001.

In particolare, mediante l'individuazione dei «processi sensibili» costituiti dalle attività maggiormente a «rischio di reato» e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone le finalità di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della società, una piena consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute in tale documento, in un illecito passibile di sanzioni sia di tipo penale in capo alle persone fisiche, sia di tipo amministrativo (ex D.Lgs. 231/01) in capo all'Ente;
- sottolineare come i comportamenti illeciti siano fortemente condannati e contrari agli interessi di SMAT S.p.A., anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio, poiché sono comportamenti contrari ai principi etico-sociali della società oltre che alle disposizioni di legge;
- consentire a SMAT S.p.A., grazie ad un monitoraggio costante dei processi sensibili e quindi dei rischi di commissione di reato, di reagire tempestivamente al fine di prevenire e contrastare la commissione di tali reati (si segnala in proposito che SMAT S.p.A., in

relazione al particolare oggetto di attività, che riguarda la captazione, adduzione, depurazione e distribuzione di acqua potabile, è sottoposta a numerosi controlli di conformità, oltre naturalmente ai controlli propri da parte di specifiche autorità nonché dell'Amministrazione Finanziaria e degli Enti Previdenziali).

L'adozione del Codice Etico e la successiva implementazione del presente Modello sottolineano la ferma volontà della società SMAT S.p.A. di condannare tutti i comportamenti contrari alla legge ed ai regolamenti.

Principi cardine a cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono:

- a) le linee guida di Confindustria, in base alle quali è stata predisposta la mappatura dei «processi sensibili» di SMAT S.p.A.;
- b) le linee guida della Confservizi per la predisposizione del «Codice Etico Aziendale»;
- c) i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001, in particolare per quanto riguarda:
 - l'attribuzione ad un organismo di vigilanza (OdV) interno in stretto contatto con il vertice aziendale di SMAT S.p.A. ritenuto in grado di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali;
 - la messa a disposizione dell'OdV di risorse adeguate affinché sia supportato nei compiti affidatigli per raggiungere i risultati ragionevolmente ottenibili;
 - l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);
 - l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- d) i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
 - ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua;
 - nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo, ovvero deve essere rispettato il principio della separazione delle funzioni;
 - i poteri autorizzativi devono essere assegnati coerentemente con le responsabilità assegnate;

- il sistema di controllo interno deve documentare l'effettuazione dei controlli, compresa la supervisione.

4.3 La struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse figure di reato.

La redazione e l'implementazione del presente Modello ha richiesto una serie di attività volte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001; ciò nella convinzione che tale sistema rappresenti anche uno strumento di miglioramento della *corporate governance* societaria, oltre che un'occasione per sensibilizzare il personale aziendale rispetto ai temi del controllo dei processi aziendali al fine di prevenire i Reati.

Di seguito sono riportate, in estrema sintesi, le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, ovvero i «processi sensibili» sulle cui basi si è poi potuto redigere il presente Modello.

1) Identificazione dei Processi Sensibili: «as-is analysis».

Il lavoro di analisi del contesto aziendale, rappresentato dall'«ambiente di controllo», è stato attuato attraverso il previo esame della documentazione aziendale (organigrammi, attività della società, processi principali, sistema delle deleghe, disposizioni organizzative, procedure aziendali etc..) e una serie di interviste con i soggetti «chiave» risultanti dall'organigramma aziendale e dal sistema delle deleghe, in particolare:

- a) il Presidente;
- b) l'Amministratore Delegato;
- c) il Direttore Generale;
- d) i Preposti o Referenti;
- e) i dirigenti ed i dipendenti aziendali nelle aree ritenute esposte a maggior rischio di commissione di reato.

Tali attività sono state espletate al fine di individuare i «processi sensibili» e gli elementi del sistema di controllo interno preventivo (procedure esistenti, verificabilità,

documentabilità, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle responsabilità, documentabilità dei controlli, etc.).

Questa fase preliminare si è proposta l'obiettivo di identificare i processi aziendali esposti maggiormente ai rischi di reato e di verificare le tipologie e l'efficacia dei controlli esistenti al fine di garantire l'obiettivo di conformità alla legge.

I «processi sensibili» di SMAT S.p.A. sono descritti nelle rispettive Parti Speciali:

2) Effettuazione delle analisi volte al miglioramento del sistema di controllo preventivo: «gap analysis».

In base alle risultanze delle analisi effettuate e delle previsioni e finalità del D. Lgs. 231/2001, si sono individuati gli interventi volti a rafforzare l'attuale Sistema di Controllo Interno con particolare riferimento ai reati tutelati dalla norma, al fine di adottare un Modello aziendale di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

3) Predisposizione del Modello.

Per quanto riguarda la struttura, il presente Modello è costituito da una «Parte Generale» e da specifiche «Parti Speciali» predisposte per le diverse categorie di reato contemplate nel D.Lgs. 231/2001.

Al fine di rendere più organica l'implementazione la «Parte Speciale I» è stata divisa in tanti sezionali relativi alle seguenti tipologie di reati:

LEGGE	D. Lgs. 231/01	TIPOLOGIA DI REATO ex. D. Lgs. 231/2001	ENTRATA IN VIGORE
D. Lgs. 231/01	Art. 24	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico.	In vigore dal 4 luglio 2001
D. Lgs. 231/01	Art. 25	Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione	In vigore dal 4 luglio 2001
D. Lgs. 350/01	Art. 25-bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento.	In vigore dal 15 agosto 2009

D. Lgs. 39/2010	<i>Art. 25-ter</i>	Reati societari (abrogazione Artt. 2623 e 2624 c.c.; modifiche Art. 2625 c.c.)	In vigore dal 12 gennaio 2006
L. 7/2003	<i>Art. 25-quater</i>	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.	In vigore dal 28 gennaio 2003
L. 228/2003	<i>Art. 25-quinquies</i>	Delitti contro la personalità individuale.	In vigore dal 2 marzo 2006
L. 62/2005 e seguenti	<i>Art. 25-sexies</i>	Abusi di mercato.	In vigore dal 12 maggio 2005
L. 262/2005	<i>Art. 25-ter</i>	Omessa comunicazione del conflitto di interessi	In vigore dal 12 gennaio 2006
L. 7/2006	<i>Art. 25-quater-1</i>	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.	In vigore dal 2 febbraio 2006
L. 38/06	<i>Art. 25-quinquies</i>	Delitti contro la personalità individuale (Reati di pedopornografia anche a mezzo internet)	In vigore dal 2 marzo 2006
D.lgs. 81 del 9.4.2008	<i>Art. 25-septies</i>	Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	In vigore dal 25 agosto 2007 poi con modifiche dal 15 maggio 2008
L. 231/2007	<i>Art. 25-octies</i>	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita	In vigore dal 29 dicembre 2007
L. 48/2008	<i>Art. 24-bis</i>	Delitti informatici e trattamento illecito di dati	In vigore dal 5 aprile 2008
L. 94/2009	<i>Art. 24-ter</i>	Delitti di criminalità organizzata	In vigore dal 8 agosto 2009
L. 99/2009	<i>Art. 25-bis. 1</i>	Delitti contro l'industria e il commercio	In vigore dal 15 agosto 2009
L.99/2009	<i>Art. 25-novies</i>	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	In vigore dal 15 agosto 2009
L. 116/2009 modificato con D.lgs. 121/2011	<i>Art. 25 decies</i>	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci alla autorità giudiziaria	In vigore dal 15 agosto 2009
D.Lgs. 121/2011	<i>Art. 25 undecies</i>	Reati ambientali	In vigore dal 16 agosto 2011
D.Lgs. 109/2012	<i>Art. 25 duodecies</i>	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	In vigore dal 9 agosto 2012

L. 06.11.2012 n. 190 articolo 1	Art. 25 ter co. 1 lettera s- bis	Corruzione tra privati	In vigore dal 28 novembre 2012
L. 186/2014	Art. 25-octies	Autoriciclaggio	In vigore dal 1 gennaio 2015
L.68/2015	Art. 25 undecies	Delitti contro l'ambiente	In vigore dal 29 maggio 2015
L.69/2015	Art. 25 ter	False comunicazioni sociali (c.d. "falso in bilancio")	In vigore dal 14 giugno 2015
L. 199/2016	Art. 25 quinquies	Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro	In vigore dal 4 novembre 2016
D.Lgs. 38/2017	Art. 25 ter lett. s-bis	Corruzione tra privati	In vigore dal 14 aprile 2017
L. 167/2017	Art. 25 terdecies	Razzismo e xenofobia	In vigore dal 12 dicembre 2017
L. 3/2019	Art.25 e 25 ter	Traffico di influenze illecite	In vigore dal 16 gennaio 2019
L. 39/2019	art. 25 quaterdecies	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	in vigore dal 17.05.2019

La «Parte Speciale II», denominata «Reati in violazione delle norme di tutela dell'igiene e della salute e sicurezza sul lavoro», si applica ai reati previsti ai sensi dell'art. 25-septies D.Lgs. 231/2001.

La «Parte Speciale III», denominata «Reati ambientali», si applica ai reati previsti ai sensi dell'art. 25-undecies D.Lgs. 231/2001.

La «Parte Speciale IV», denominata «Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare», si applica ai reati previsti ai sensi dell'art. 25-duodecies D.Lgs. 231/2001.

La «Parte Speciale V», denominata «Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro» si applica ai reati previsti ai sensi dell'art. 25-quinquies D.Lgs. 231/2001.

4.4 L'adozione del Modello.

Il Modello, costituito dalla «Parte generale» e dalle «Parti speciali», identificate in apposite sezioni, è adottato dal Consiglio di Amministrazione di SMAT S.p.A. con apposita delibera.

Considerato che il presente Modello costituisce «atto di emanazione dell'organo dirigente», ai sensi dell'art. 6, co. 1, lett. a) del D.Lgs. 231/2001, la competenza in merito alle eventuali successive modifiche e integrazioni del Modello stesso sono di prerogativa del Consiglio di Amministrazione della società SMAT S.p.A..

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di apportare al testo modifiche ed integrazioni di carattere formale.

Nella predetta delibera, tutti i membri del Consiglio di Amministrazione dichiarano di impegnarsi al rispetto del presente Modello.

Allo stesso modo il Collegio Sindacale di SMAT S.p.A., presa visione del presente Modello, si impegna al rispetto del Modello medesimo.

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito alle modifiche proposte dai consiglieri.

5 L'organismo interno di vigilanza: «l'Organo di Vigilanza (OdV)».

5.1 L'identificazione dell'organismo interno di vigilanza.

La norma (art. 6, lett. b) del D.Lgs. 231/2001) richiede, quale condizione per ottenere l'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza delle indicazioni del Modello nonché di curarne l'aggiornamento, sia affidato ad un organismo interno alla società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

L'autonomia richiesta dalla norma presuppone che l'OdV risponda, nello svolgimento delle sue funzioni, all'intero Consiglio di Amministrazione, e che sia coordinato operativamente dal Comitato di Controllo Interno, se esistente, o dall'Amministratore Delegato ovvero dal CdA.

- o In considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'OdV, che svolge le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello, il relativo incarico è stato

affidato con delibera del Consiglio di Amministrazione su proposta del Presidente ad un soggetto interno in data 17/12/2003 e in data 14/11/2011 ad un organismo collegiale, rinnovato in data 30/07/2013, 21/07/2014 e 15/02/2018.

5.2 Composizione dell'Organismo di vigilanza (OdV)

L'Organismo di Vigilanza può essere formato da:

- Comitato per il Controllo Interno, ove esistente, purché composto esclusivamente da amministratori non esecutivi o indipendenti;
- Funzione di Internal Auditing;
- creazione di un organismo ad hoc, a composizione monosoggettiva o plurisoggettiva, costituito, in quest'ultimo caso, da soggetti dell'ente (es. responsabile dell'Internal Audit, della Funzione Legale, ecc., e/o amministratore non esecutivo e/o indipendente e/o sindaco) e/o da soggetti esterni (es. consulenti, esperti, ecc.).

Va osservato che, affinché sia assicurata l'effettiva autonomia dell'Organismo di Vigilanza, esso deve possedere, oltre alle competenze professionali specifiche richieste dal ruolo requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito, come ad esempio i requisiti di onorabilità, assenza di conflitti di interessi, relazioni di parentela.

Qualora l'OdV sia formato anche da soggetti interni alla Società, quest'ultima, attraverso l'organo gestorio e le figure apicali di management, deve garantire la piena indipendenza ed autonomia di operato dei componenti interni, senza alcuna indebita interferenza che ne possa limitare e/o condizionare l'azione.

5.3 Le funzioni ed i poteri dell'Organismo interno di Vigilanza.

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte degli amministratori, dei dirigenti, dei dipendenti, dei consulenti, dei partner e delle società del Gruppo SMAT;
- sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello, in relazione alla struttura aziendale, atto a salvaguardare la società dalla commissione dei Reati;

- o sull'opportunità di aggiornamento del Modello, qualora si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione al mutamento della norma e delle condizioni aziendali.

A tal fine, all'OdV sono altresì affidati i compiti di:

- o attuare le procedure di controllo previste dal Modello considerando che, in ogni caso, una responsabilità primaria del controllo rimane in capo al management che opera nell'ambito dei processi sensibili;
- o condurre ricognizioni sull'attività aziendale al fine di aggiornare la mappatura dei «processi sensibili», in particolare in caso di attivazione di nuove attività di business e quindi nuovi processi aziendali;
- o effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da SMAT S.p.A., soprattutto nell'ambito dei «processi sensibili»;
- o coordinarsi con il management aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, ferma restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione ed il relativo procedimento disciplinare;
- o predisporre ed aggiornare con continuità lo spazio nell'Intranet della società contenente tutte le informazioni relative al D.Lgs. 231/2001 ed al Modello;
- o dare impulso alle iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
- o raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello medesimo, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;
- o coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività aziendali in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal management sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre SMAT S.p.A. al rischio di commissione dei reati presupposto;

- o verificare costantemente l'adeguatezza del Modello alle prescrizioni normative e, in collaborazione con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni), valutare l'adeguatezza e le esigenze di aggiornamento del Modello;
- o condurre le eventuali indagini interne volte ad accertare presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello.

Etica di comportamento dell'OdV: durante la propria attività l'OdV dovrà mantenere la massima discrezione e riservatezza, avendo come unici referenti gli organi sociali.

5.4 Il reporting agli organi societari.

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

L'OdV ha due linee di reporting:

- o la prima, su base continuativa, nei confronti del Presidente e dell'Amministratore Delegato;
- o la seconda, almeno annualmente, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

L'OdV presenta poi annualmente al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale il piano di attività per l'anno successivo.

L'OdV presenta almeno annualmente al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale il rapporto consuntivo sull'attività esercitata nel periodo trascorso, motivando gli scostamenti dal piano di attività preventiva.

Il reporting ha ad oggetto l'attività svolta dall'OdV e le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o di eventi interni a SMAT S.p.A. sia in termini di efficacia del Modello.

L'OdV propone al Consiglio di Amministrazione, sulla base delle criticità riscontrate, le azioni correttive ritenute adeguate al fine di migliorare l'efficacia del Modello.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

Il Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione, il Presidente del CdA e gli Amministratori Delegati hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni od i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

5.5 Il reporting verso l'OdV (le segnalazioni).

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte degli amministratori, dei dirigenti, dei dipendenti, dei consulenti, dei partner e delle società del Gruppo SMAT in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di SMAT S.p.A. ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Di seguito sono esposte alcune prescrizioni di carattere generale:

- o devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati previsti dal Decreto Legislativo in oggetto o comunque a condotte non in linea con le regole di comportamento di cui al presente Modello;
- o se un dipendente desidera segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello, lo stesso deve contattare il suo diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, il dipendente ne riferisce all'OdV. I consulenti, i partner della società del Gruppo SMAT, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di SMAT S.p.A., effettuano la segnalazione direttamente all'OdV;
- o l'OdV valuta le segnalazioni ricevute: gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto nel presente Modello;
- o coloro che effettuano segnalazioni in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata 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 malafede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse dal responsabile della Funzione Legale all'OdV le informazioni concernenti:

- Segnalazione di provvedimenti e/o notizie, anche provenienti da organi di polizia giudiziaria, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, riguardanti illeciti e/o reati tutelati dal D. Lgs. 231/01;
- Segnalazione di richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati tutelati dal D. Lgs. 231/01;
- Segnalazione di procedimenti disciplinari svolti e eventuali sanzioni irrogate (compresi provvedimenti verso dipendenti) ovvero di provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti comprendenti le relative motivazioni;
- Segnalazione degli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri.

Inoltre devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse:

- dal responsabile delle risorse umane all'OdV le informazioni concernenti:
- le segnalazioni dei cambiamenti organizzativi (organigramma);
- dal Dirigente di funzione/dal Responsabile di Funzione:
 - le Risultanze delle attività di controllo poste in essere dalle funzioni aziendali per dare attuazione al Modello Organizzativo, dalle quali emergano criticità, anomalie o atipicità relativamente ai reati tutelati dal D. Lgs. 231/01;
 - segnalazione delle eventuali comunicazioni della Società di Revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni (comunicazione che deve pervenire da parte del Dirigente Servizi Amministrativi)
- la segnalazione di comportamenti a rischio reato di cui si è venuti a conoscenza in via diretta o per il tramite di informativa ricevuta dai propri collaboratori;
- segnalazione delle comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al D. Lgs. 231/01;
- le anomalie o atipicità riscontrate dalle stesse funzioni.

5.6 La raccolta e conservazione delle informazioni.

Ogni informazione e segnalazione, nonché i report previsti nel presente Modello, sono conservati dall'OdV in un apposito data base riservato (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

L'accesso al *data base* è consentito esclusivamente ai membri del Collegio Sindacale, al Presidente ed agli Amministratori Delegati.

Compito primario dell'OdV di SMAT S.p.A. è l'esercizio dei controlli sulle attività della società relativamente ai «processi sensibili» secondo le procedure di seguito descritte, avvalendosi, di norma, dell'Internal Auditing e/o di sistemi di supporto contabili e/o del sistema di gestione certificato.

6 La diffusione della conoscenza del Modello.

6.1 La formazione del personale.

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di SMAT S.p.A. garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei «processi sensibili».

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dal Referente delle Risorse Umane in stretta cooperazione con l'OdV.

La comunicazione iniziale.

L'implementazione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa.

La formazione.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società.

In particolare, SMAT S.p.A. ha previsto livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione.

- Personale Direttivo e con funzioni di rappresentanza:

- seminario iniziale;
 - seminario di aggiornamento periodico;
 - occasionali e-mail di aggiornamento mediante utilizzo di intranet;
 - informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti;
 - informativa al personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza.
- Altro personale dipendente e collaboratori:
 - informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti;
 - occasionali e-mail di aggiornamento mediante utilizzo di intranet;
 - informativa al personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza.

6.2 L'informativa a Collaboratori esterni, Partner e società del Gruppo SMAT.

I consulenti, i partner e le società del Gruppo SMAT devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza di SMAT S.p.A. che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.Lgs. 231/2001.

7 Il sistema disciplinare.

7.1 La funzione del sistema disciplinare.

La definizione di un adeguato sistema sanzionatorio costituisce, ai sensi dell'art. 6, secondo comma, lettera e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della società.

La definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione e dotate di deterrenza applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito della conclusione del procedimento penale avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

7.2 Le misure nei confronti dei lavoratori dipendenti.

La violazione da parte dei dipendenti delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al vigente CCNL, e precisamente:

- richiamo verbale;
- rimprovero scritto;
- multa, non superiore a quanto previsto dal vigente CCNL;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione di ammontare non superiore a quanto previsto dal vigente CCNL;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Il rispetto delle prescrizioni del presente Modello rientra quindi nel generale obbligo del lavoratore di rispettare le disposizioni aziendali e di agire in conformità agli interessi aziendali.

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 la non osservanza delle procedure prescritte, l'omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, etc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai «processi sensibili», di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- violazione di procedure interne previste dal presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai «processi sensibili», di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso che esponano la società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;

- adozione, nell'espletamento di attività connesse ai «processi sensibili», di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati;
- adozione, nell'espletamento di attività connesse ai «processi sensibili», di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tali da determinare la concreta applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001;
- mancata osservanza, da parte del dipendente, degli "obblighi dei lavoratori" previsti dall'art. 20 del D.Lgs. n. 81/08.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate, nella logica dell'equilibrio tra comportamento e conseguenza disciplinare, in relazione:

- al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, intesa come il livello di rischio a cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta censurata;
- alle altre particolari circostanze in cui si è manifestato il comportamento in violazione del presente Modello.

7.3 Le misure nei confronti dei dirigenti, degli amministratori e dei sindaci.

La violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o l'adozione, nell'espletamento delle attività nell'ambito dei «processi sensibili», di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, determinerà l'applicazione delle misure idonee in conformità alle prescrizioni indicate nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di categoria ed alle condizioni riportate nel «Codice Etico».

In caso di violazione del presente Modello da parte degli amministratori, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le iniziative ritenute idonee secondo le indicazioni della vigente normativa.

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informa l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione che provvederanno ad assumere le iniziative ritenute idonee, tra le quali, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di applicare eventuali sanzioni come previste dalla legge.

7.4 Le misure nei confronti di Collaboratori esterni, Partner e società del Gruppo SMAT.

La violazione delle regole e dei principi esposti nel Codice Etico da parte di collaboratori esterni, partner e società del Gruppo SMAT potrà comportare, in relazione a quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

7.5 Le misure nei confronti del/i membro/i dell'Organismo di Vigilanza

Qualora il Consiglio di Amministrazione fosse informato in merito a violazioni del presente Modello da parte dell'OdV provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee.

7.6 Rapporto tra il Modello Organizzativo e il Codice Etico

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico, anche se il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel D.Lgs. n. 231/2001, ha una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma, suscettibile di applicazione sul piano generale da parte delle Società, in quanto esprime i principi di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti gli Esponenti Aziendali;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (ossia fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

Pertanto il sistema "organizzazione" di SMAT e quindi il Modello e gli altri sistemi di gestione (qualità, sicurezza e ambiente) devono trovare riferimento e fondamento nei principi contenuti nel Codice Etico.

8 Le verifiche sull'adeguatezza del Modello.

L'OdV svolge un'attività di vigilanza continua sull'efficacia del Modello, effettuando periodicamente specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello alla prevenzione dei Reati, eventualmente coadiuvandosi con soggetti terzi.

La verifica consiste in un'attività di audit, svolta a campione, dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi da SMAT S.p.A. in relazione ai «processi sensibili» e alla conformità degli stessi a quanto prescritto dal presente Modello.

Con riferimento alle segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, alle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, sugli eventi considerati rischiosi verrà predisposto un report annuale indirizzato al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Allegato1 - Parte Generale

Struttura della Documentazione

Il Modello deve essere definito tramite una documentazione solo parzialmente descritta nel D.Lgs. n. 231/2001 e/o nell'art 30 del D.Lgs. 81/2008. È importante che questa documentazione sia completa di tutti gli elementi chiaramente obbligatori, e che abbia una coerenza interna che eviti di confondere i soggetti che la devono utilizzare, e/o che eviti sovrapposizioni e contraddizioni interne.