



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
DI TECHNOLOGIES FOR WATER SERVICES SpA**

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

Parte Generale

Indice

1	PREMESSA.....	5
1.1	La responsabilità amministrativa degli Enti.....	5
1.2	I Presupposti della Responsabilità Amministrativa degli Enti.....	6
1.2.1	I “Reati presupposto” ex d.lgs. 231/01.....	8
1.2.2	Ambito territoriale di applicazione del Decreto.....	8
1.2.3	Le Sanzioni applicabili.....	9
1.3	I Delitti tentati.....	11
1.4	Responsabilità patrimoniale e vicende modificative dell’Ente.....	12
1.5	L’adozione del Modello di Organizzazione e di Gestione quale strumento di prevenzione ed esimente della responsabilità in capo all’ente.....	12
1.6	I destinatari del Modello.....	14
2	TWS SpA.....	15
2.1	Il Gruppo Acea.....	15
2.2	Il Modello di <i>Governance</i>	18
2.2.1	Il Consiglio di Amministrazione o Amministratore Unico.....	18
3	IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO.....	19
4	IL MODELLO DI TWS SPA.....	21
4.1	Natura e Fonti del Modello: Linee guida delle associazioni di categoria.....	21
4.2	Obiettivi del Modello.....	22
4.3	La costruzione del Modello.....	23
4.4	Principi generali del Modello.....	24
4.5	Adozione, modifiche e aggiornamento del Modello.....	28
4.6	Il Codice Etico.....	26
4.7	Gestione dei flussi finanziari.....	27
4.8	Modello e Società del Gruppo.....	27
5	FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO DI TWS SPA.....	28
5.1	Comunicazione e Formazione sul Modello.....	28
6	SISTEMA ORGANIZZATIVO.....	29
7	PRESTAZIONE DI SERVIZI INFRAGRUPPO.....	29
8	L’ORGANISMO DI VIGILANZA.....	31
8.1	Generalità e Composizione dell’Organismo di Vigilanza.....	31
8.2	Requisiti di eleggibilità dell’Organismo di Vigilanza, dei suoi componenti e cause di incompatibilità.....	31
8.3	Nomina e compenso.....	32
8.4	Durata dell’incarico e cause di cessazione.....	32
8.5	Le risorse a disposizione dell’Organismo di Vigilanza.....	33
8.5.1	I Collaboratori dell’OdV (interni ed esterni).....	33
8.6	Poteri e Compiti dell’Organismo di Vigilanza.....	33
8.7	Gestione della documentazione.....	34
8.8	Informative dell’Organismo di Vigilanza.....	35
8.8.1	Informative nei confronti dell’Organismo di Vigilanza.....	36
8.8.2	Informative dall’Organismo di Vigilanza.....	36
8.9	La segnalazione di potenziali violazioni del Modello.....	36
9	IL SISTEMA SANZIONATORIO.....	39
9.1	Le sanzioni per i dipendenti.....	42

9.1.1	Il CCNL per i lavoratori addetti al settore Metalmeccanico	42
9.2	Le sanzioni per i dirigenti.....	43
9.3	Le sanzioni per gli Amministratori e i Sindaci.....	43
9.4	Le sanzioni per i terzi in rapporto contrattuale con la Società	44
9.5	Procedimento sanzionatorio	44

Definizioni

- **TWS SPA/SOCIETÀ:** Technologies for Water Services SPA;
- **CODICE ETICO:** Codice Etico approvato dal Consiglio di Amministrazione di Acea il 31 luglio 2018 e adottato dal Consiglio di Amministrazione di TWS SPA il 7 novembre 2018;
- **DECRETO:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231¹;
- **DESTINATARI:** coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società; i lavoratori subordinati della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, ancorché distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività; chi, pur non appartenendo alla Società, operi, a qualsiasi titolo, nell'interesse della medesima; i collaboratori e controparti contrattuali in generale;
- **DIPENDENTI:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società nonché i lavoratori in distacco o in forza di contratti di lavoro parasubordinato;
- **ACEA:** Acea SPA, *holding* del Gruppo;
- **GRUPPO ACEA:** Gruppo societario formato da Acea SpA, nel suo ruolo di *holding*, nonché dalle Società controllate e partecipate;
- **MODELLO/MOGC:** il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, comprensivo della sua parte generale e parte speciale, ex d.lgs. 231/01;
- **ORGANISMO/ODV:** l'Organismo di Vigilanza previsto dal d.lgs. 231/01;
- **REATI:** i reati di cui agli artt. 24, 24 *bis*, 24 *ter*, 25, 25 *bis*, 25 *bis.1*, 25 *ter*, 25 *quater*, 25 *quater.1*, 25 *quinquies*, 25 *sexies*, 25 *septies*, 25 *octies*, 25 *novies*, 25 *decies*, 25 *undecies*, 25 *duodecies*, 25 *terdecies* e 25 *quaterdecies* e 25 *quinquiesdecies* del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231/01 e i reati previsti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146 di ratifica ed esecuzione della convenzione e dei protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001;
- **SISTEMA DI CONTROLLO (SCI):** Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi adottato da TWS SPA;
- **T.U.F.:** il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza).

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

1 PREMESSA

1.1 La responsabilità amministrativa degli Enti

Con il D. Lgs. n. 231 dell'08 giugno 2001 il Legislatore ha adottato la *“disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* in ottemperanza della legge delega 29 settembre 2000 n. 300.

È stata così introdotta nell'Ordinamento giuridico italiano una responsabilità *amministrativa* delle persone giuridiche (c.d. Enti) che si aggiunge a quella – penale – della persona fisica che ha posto materialmente in essere il reato e che saranno entrambe oggetto di accertamento innanzi al giudice penale (nello stesso o, in determinati casi, in separati procedimenti).

Tale responsabilità *“amministrativa”* degli Enti sussiste solamente in relazione alla commissione di determinati reati (c.d. *“reati presupposti”*) posti in essere nel loro interesse o a loro vantaggio da soggetti c.d. *“apicali”* o da dipendenti o anche solamente da soggetti in rapporto funzionale con l'Ente stesso.

Il DECRETO esclude la responsabilità *amministrativa* a carico dell'Ente nel caso in cui lo stesso provi di aver adottato, tra le altre cose, ed efficacemente attuato prima della commissione del reato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, anche **“Modello”**, ovvero **“MOGC”**) idoneo a prevenire i reati della specie/tipologia di quello verificatosi;

Il Consiglio di Amministrazione di Technologies for Water Services Spa (di seguito anche **TWS SPA** ovvero la **SOCIETÀ**), quindi, ha approvato con deliberazione del 25 novembre 2015 il Modello della Società (all'epoca Severn Trent Italia SPA), istituendo il relativo Organismo di Vigilanza (di seguito, anche **Organismo** o **OdV**), al fine di indirizzare i Destinatari del Modello nell'espletamento delle proprie attività.

TWS SPA è la nuova ragione sociale di Severn Trent Italia SPA, acquisita da Acea SPA (di seguito **Acea**) a seguito dell'operazione straordinaria avente ad oggetto la cessione totalitaria delle partecipazioni detenute da Severn Trent Luxemburg Overseas Sarl in Severn Trent Italia SpA. Il *know-how* della Società si è costituito e consolidato in particolare nel campo della progettazione e costruzione di impianti di trattamento acque potabili, industriali e reflue.

Tale ingresso nel Gruppo Acea ha evidenziato l'opportunità di adeguare il preesistente Modello, pur pienamente valido, all'impostazione generale ed alle caratteristiche del Gruppo. Il MOGC, quindi, ha subito le necessarie modifiche ed aggiornamenti, con la versione approvata il 14 ottobre 2019.

Da ultimo con la presente versione approvata il 9 marzo 2021 il Modello ha subito le debite modifiche ed aggiornamenti.

1.2 I Presupposti della Responsabilità Amministrativa degli Enti

I soggetti destinatari della normativa in materia di responsabilità *amministrativa* degli Enti sono individuati dall'art. 1, co. 2, del Decreto negli "enti forniti di personalità giuridica", nelle "società e associazioni anche prive di personalità giuridica" (di seguito, in breve, "enti"²).

Secondo quanto previsto dal Decreto, gli enti rispondono laddove:

- sia stato commesso uno dei reati previsti dal Decreto ("reati presupposto");
- il reato sia stato commesso nel loro interesse o vantaggio;
- il reato sia stato commesso da un soggetto apicale o da persone sottoposte alla sua direzione o vigilanza.

Sul significato dei termini "interesse" e "vantaggio", la Relazione governativa che accompagna il Decreto attribuisce al primo una valenza "soggettiva", riferita cioè alla volontà dell'autore materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'ente), mentre al secondo una valenza di tipo "oggettivo", riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta (il riferimento è ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'ente, realizzi comunque un vantaggio in suo favore).

Sempre la Relazione, infine, suggerisce che l'indagine sulla sussistenza del primo requisito (l'interesse) richieda una verifica *ex ante*; viceversa, quella sul vantaggio, il quale può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica *ex post*, dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa.

La Giurisprudenza, poi, in merito ai reati colposi ha precisato che l'interesse e il vantaggio, da riferire entrambi alla condotta del soggetto agente e non all'evento, ricorrono, rispettivamente, il primo, quando l'autore del reato abbia violato la normativa cautelare con il consapevole intento di conseguire un risparmio di spesa per l'ente, indipendentemente dal suo effettivo raggiungimento, e, il secondo, qualora l'autore del reato abbia violato sistematicamente le norme, ricavandone oggettivamente un qualche vantaggio per l'ente, sotto forma di risparmio di spesa o di massimizzazione della produzione, indipendentemente dalla volontà di ottenere il vantaggio stesso

Per quanto concerne la natura di entrambi i requisiti, non è necessario che l'interesse o il vantaggio abbiano un contenuto economico.

² Gli enti che rientrano nel perimetro oggetto del Decreto Legislativo n. 231/2001 sono:

- le persone giuridiche e le Società;
- le associazioni e enti privi di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Di fatto risultano quindi esclusi dall'applicabilità del suddetto Decreto (cfr. art. 1, co. 3):

- lo Stato;
- gli enti pubblici territoriali;
- gli enti pubblici che esercitano pubblici poteri;
- gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

In virtù dell'interpretazione giurisprudenziale, risultano assoggettate alla disciplina del Decreto anche le Società di diritto privato che esercitino un pubblico servizio, nonché le Società controllate da Pubbliche Amministrazioni.

La responsabilità dell'ente, però, sarà esclusa nei casi in cui il reato, pur rivelatosi vantaggioso per lo stesso, viene commesso dal soggetto perseguendo esclusivamente il proprio interesse o quello di soggetti terzi (art. 5, co. 2, Decreto); se il soggetto, invece, ha commesso il fatto nel prevalente proprio interesse o di terzi, sussisterà la Responsabilità dell'Ente - e la sanzione pecuniaria sarà ridotta – solamente se quest'ultimo non ne ha tratto vantaggio o ne ha tratto un vantaggio minimo (art. 12, co. 1, lett. a).

La finalità che il Legislatore ha voluto perseguire attraverso l'introduzione della responsabilità degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da determinati (e ben individuati) reati è quella di coinvolgere il patrimonio dell'ente e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, in modo tale da richiamare i soggetti interessati ad un maggiore controllo della regolarità e della legalità dell'operato di *business*, anche in funzione preventiva.

Quanto ai criteri di imputazione soggettiva, l'elemento caratterizzante detta forma di responsabilità è costituito dalla previsione della c.d. "*colpa di organizzazione*", che rende possibile l'imputazione all'ente dei reati commessi dalle persone fisiche operanti all'interno dello stesso e, comunque, nel suo interesse o a suo vantaggio.

La rimproverabilità per il fatto commesso si articolerà diversamente a seconda che questo sia ascrivibile al soggetto in posizione apicale o al sottoposto.

Difatti, l'art. 5 del Decreto stabilisce che per la sussistenza della responsabilità dell'ente il reato sia stato 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (c.d. "soggetti in posizione apicale" o "Soggetti Apicali")*³;
- *persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente (c.d. "soggetti in posizione subordinata" o "Soggetti Sottoposti")*⁴.

La responsabilità dell'ente, in ogni caso, sussiste anche se l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile o, ancora, se il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia (art. 8 d.lgs. 231/01).

³ A norma dell'art. 5 del d.lgs. 231/01, soggetti in posizione apicale sono i titolari, anche in via di fatto, di funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione dell'ente o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale. Destinatari della norma saranno quindi gli amministratori, i legali rappresentanti a qualunque titolo, i direttori generali ed i direttori di divisioni munite di autonomia finanziaria.

⁴ A questo proposito, è opportuno rilevare che potrebbero essere ricompresi nella nozione di Soggetti Sottoposti anche quei prestatori di lavoro che, pur non essendo "dipendenti" dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistente un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: quali ad esempio, i c.d. parasubordinati in genere, fornitori, consulenti, collaboratori.

1.2.1 I “Reati presupposto” ex d.lgs. 231/01

Di seguito, si riporta un’elencazione delle “famiglie di reato” di cui al Decreto, individuate per categoria di illecito amministrativo di appartenenza:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis*);
3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter*);
4. Delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis*);
5. Delitti contro l’industria e il commercio (art. 25 *bis*.1);
6. Reati societari, nonché reati di corruzione ed istigazione alla corruzione tra privati (art. 25 *ter*);
7. Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (art. 25 *quater*);
8. Reati contro l’incolumità fisica con particolare riferimento alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater*.1);
9. Delitti contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies*);
10. Reati di abuso di mercato (art. 25 *sexies*);
11. Reati colposi di omicidio o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro (art. 25 *septies*);
12. Reati di Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies*);
13. Delitti in materia di violazione del diritto d’autore (art. 25 *novies*);
14. Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art. 25 *decies*);
15. Reati ambientali (art. 25 *undecies*);
16. Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*);
17. Delitti di razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*);
18. Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies*);
19. Reati Tributarî (art. 25 *quiquiesdecies*);
20. Reati transnazionali in materia di associazioni criminose, riciclaggio, traffico illecito di migranti intralcio alla Giustizia (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10).

1.2.2 Ambito territoriale di applicazione del Decreto

Con riferimento al “perimetro” di applicabilità della responsabilità amministrativa degli enti, coerentemente con le disposizioni di cui al codice penale, l’articolo 4 del d.lgs. 231/01 prevede che l’ente possa essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione alla commissione all’estero di reati rilevanti ai fini del Decreto medesimo, qualora:

- esso abbia la sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia e detta richiesta sia formulata anche nei confronti dell'ente stesso (nei casi in cui la Legge prevede la necessità di tale richiesta).

1.2.3 Le Sanzioni applicabili

Il d.lgs. 231/01 prevede che, a carico degli Enti destinatari (a seguito della commissione o tentata commissione dei reati presupposto), siano applicabili le seguenti categorie di sanzione (artt. 9 e ss.):

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

I. Le Sanzioni pecuniarie

Le sanzioni amministrative pecuniarie, disciplinate dall'articolo 10 e seguenti del Decreto, sono sempre applicabili in caso di condanna dell'ente.

Le suddette sono applicate secondo un criterio basato su "quote" il cui numero, non inferiore a cento e non superiore a mille, deve essere determinato dal Giudice, a valle di apposita valutazione che tenga in conto (i) della gravità del fatto, (ii) del grado di responsabilità dell'ente, nonché (iii) dell'attività svolta dall'ente per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Con riferimento, invece, all'importo delle singole quote, compreso tra un minimo di € 258,23 ed un massimo di € 1.549,37 *pro quota*, questo viene determinato sulla scorta di una seconda valutazione basata sulle condizioni economico-patrimoniali dell'ente.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle suddette sanzioni quando *"l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo"*, nonché qualora *"il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità"*.

II. Le Sanzioni interdittive

Il Decreto prevede, ex art. 9, le seguenti tipologie di sanzioni interdittive:

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

Le suddette sanzioni si applicano solamente in relazione ai reati per i quali sono state espressamente previste e, in ogni caso, laddove ricorra almeno una delle condizioni di cui all'art. 13 del Decreto e specificamente:

- i) l'ente ha tratto dal 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 questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- ii) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni, ovvero superiore nei casi indicati dall'art. 25, comma 5, così come modificato dalla L. 3/2019⁶.

È demandata al Giudice la scelta della misura da applicare e la sua durata, sulla base dei criteri in precedenza indicati.

In ogni caso, come per le sanzioni pecuniarie, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive nei casi in cui *"l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo"*, nonché qualora *"il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità"*.

È stato precisato, poi, che la sanzione di interdizione dell'attività, di cui al precedente punto a), ha natura residuale, applicandosi soltanto nei casi in cui l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata.

Le stesse possono essere applicate all'ente sia all'esito del giudizio e, quindi, accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, laddove:

- siano presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergano fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa tipologia di quello per cui si procede;
- l'Ente abbia tratto un profitto di rilevante entità.

⁶ La Legge 9 gennaio 2019, n. 3, *"Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici"* ha:

- sostituito l'art. 25, comma 5, nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 2 e 3 (ovvero 319, 319 *ter*, comma 1, 321, 322, commi 2 e 4, nonché 317, 319, 319 *bis*, 319 *ter*, comma 2, 319 *quater* e 321), inasprendo l'interdizione per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni se il reato è stato commesso da un soggetto in posizione apicale, nonché per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da un soggetto sottoposto alla direzione o vigilanza dei soggetti summenzionati;

- inserito l'art. 25, comma 5 *bis*, stabilendo che l'interdizione abbia durata non inferiore a tre mesi e non superiore a quattro anni, se prima della sentenza di primo grado, l'ente si sia efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili, ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite ed abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

III. La Confisca del prezzo o del profitto del reato

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca (art. 19 del Decreto) - anche per equivalente - del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

La confisca può, inoltre, avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato qualora non fosse possibile eseguire la stessa con riguardo all'esplicito profitto del reato.

IV. La Pubblicazione della sentenza

Qualora sia applicata all'ente una sanzione interdittiva, può essere disposta dal giudice - e a spese dell'ente medesimo - la pubblicazione della sentenza di condanna (art. 18 del Decreto) in una o più testate giornalistiche, per estratto o per intero e a spese dell'ente, unitamente all'affissione nel Comune dove l'ente ha la sede principale.

1.3 I Delitti tentati

La responsabilità *amministrativa* dell'Ente si configura, ai sensi dell'art. 26 del Decreto, anche nell'ipotesi di realizzazione dei reati presupposto nella forma del tentativo (art. 56 c.p.: "...atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto...").

In tal caso, le sanzioni pecuniarie ed interdittive sono ridotte da un terzo alla metà; tuttavia, ne è esclusa l'irrogazione nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

In tal senso, la suddetta esclusione è giustificata in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per conto.

1.4 Responsabilità patrimoniale e vicende modificative dell'Ente

Per quanto riguarda la responsabilità patrimoniale dell'Ente, l'art. 27 del Decreto ha espressamente previsto che *“dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde soltanto l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune”*.

Inoltre, “i crediti dello Stato derivanti degli illeciti amministrativi dell'ente relativi a reati hanno privilegio secondo le disposizioni del codice di procedura penale sui crediti dipendenti da reato. A tale fine, la sanzione pecuniaria si intende equiparata alla pena pecuniaria”.

Il Decreto, inoltre, disciplina espressamente le c.d. “vicende modificative” dell'Ente, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda, al fine di individuare il soggetto che sarà responsabile per i reati presupposto commessi prima di tali vicende.

In particolare, in caso di trasformazione, l'ente “trasformato” rimane responsabile anche per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

Con riferimento alla fusione, anche per incorporazione, l'ente risultante dalla fusione risponde anche dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione stessa. Nel caso di scissione parziale la Società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione diventano solidalmente responsabili.

Per quanto concerne, invece, la cessione di azienda, il cessionario è solidalmente responsabile con il cedente per le sanzioni pecuniarie irrogate in relazione ai reati commessi nell'ambito dell'azienda ceduta, nel limite del valore trasferito e delle sanzioni risultanti dai libri contabili obbligatori ovvero delle sanzioni dovute ad illeciti dei quali il cessionario era comunque a conoscenza. È comunque fatto salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente.

1.5 L'adozione del Modello di Organizzazione e di Gestione quale strumento di prevenzione ed esimente della responsabilità in capo all'ente

Il Decreto, nell'introdurre la responsabilità amministrativa dipendente da reato, ha previsto una forma specifica di esimente rappresentata dall'adozione di un Modello di Organizzazione e di Gestione al ricorrere di determinate circostanze.

Tale esimente opera diversamente a seconda che i reati siano commessi da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti alla direzione di questi ultimi⁷.

⁷ Gli effetti positivi dell'adozione del Modello non sono limitati all'esclusione della responsabilità dell'ente in caso di una loro attuazione in via preventiva rispetto alla commissione del reato da parte di propri rappresentanti, dirigenti o dipendenti. Infatti, se adottato prima dell'apertura del dibattimento di primo grado, esso può concorrere ad evitare all'ente le più gravi sanzioni interdittive (art. 17 lett. b) - e impedire la pubblicazione della sentenza di condanna - ed inoltre possono determinare una sensibile riduzione delle pene pecuniarie (art. 12). Anche la semplice dichiarazione di voler attuare tale Modello, unitamente alla sussistenza di altre condizioni, può implicare la sospensione delle misure cautelari

In maggior dettaglio, l'articolo 6 del Decreto prevede che, in caso di commissione di reato da parte di un Soggetto Apicale, l'ente non risponda se prova che:

- il proprio organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la realizzazione dei reati della specie di quello verificatosi⁸;
- è stato affidato ad un organismo interno all'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (di seguito, anche "**Organismo di Vigilanza**" ovvero "**OdV**") il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché sul relativo aggiornamento;
- non vi è stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'OdV⁹;
- nella commissione del reato, il Modello è stato eluso in maniera fraudolenta.

Al fine della prevenzione della commissione dei reati, il Decreto prevede, all'art. 6, comma 2, che il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze e requisiti:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;*
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;*
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;*
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;*
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.*

Allo stesso modo, nel caso di reati commessi da Soggetti Sottoposti, ai sensi dell'art. 7 del Decreto la responsabilità dell'ente può derivare dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tale inosservanza è esclusa se l'ente dimostra di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dell'illecito, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Ulteriore differenza di rilevante importanza tra reati commessi da parte di soggetti apicali e tra quelli commessi da soggetti Sottoposti è data dal profilo processuale relativo all'onere della prova.

Nello specifico, nel caso di un eventuale procedimento volto ad accertare la responsabilità amministrativa dell'ente a seguito della commissione di reato da parte di un Soggetto Apicale, spetta all'ente medesimo provare di avere soddisfatto i requisiti richiesti dall'art. 6, comma 1 del d.lgs. 231; viceversa, nel caso in cui l'illecito derivi da una condotta di un Soggetto Sottoposto, l'adozione del Modello costituisce una presunzione a favore dell'ente e comporta, quindi,

interdittive eventualmente adottate in corso di causa (art. 49), nonché la revoca delle stesse in caso di effettiva attuazione di detti modelli, sempre in presenza delle altre condizioni necessarie (artt. 49 e 50).

⁸ Si tratta di un'esimente da responsabilità, in quanto serve ad escludere la colpa di organizzazione (cioè l'elemento soggettivo necessario ai fini dell'esistenza del reato) dell'ente in relazione alla commissione del reato.

⁹ Infatti, solo l'elusione o l'insufficiente controllo da parte dell'apposito organismo possono concorrere a determinare, pur in presenza di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo astrattamente idoneo ed efficace, la commissione dei reati-presupposto indicati dal d.lgs. 231/01.

l'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa, chiamata a dimostrare la mancata adozione ed efficace attuazione dello stesso.

1.6 I destinatari del Modello

I destinatari del Modello sono:

- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società;
- i lavoratori subordinati della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, ancorché distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività;
- chi, pur non appartenendo alla Società, operi, a qualsiasi titolo, nell'interesse della medesima;
- i collaboratori e controparti contrattuali in generale.

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

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

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

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

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

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

2 TWS SPA

2.1 Il Gruppo Acea

TECHNOLOGIES FOR WATER SERVICES SPA (di seguito, **TWS SPA**) è entrata a far parte del Gruppo Acea (di seguito, anche “**Gruppo**”) a seguito della cessione totalitaria nel febbraio 2017 delle partecipazioni detenute da Severn Trent Luxemburg Overseas Sarl in Severn Trent Italia SpA (vecchia ragione sociale di TWS SPA) alla *Holding Acea SPA*, una delle principali *multiutility* italiane attiva nella gestione e nello sviluppo di reti e servizi nei *business* dell’acqua, dell’energia, dell’ambiente ed, oggi, anche del gas.

Il Gruppo è il primo operatore nazionale nel settore idrico e tra i principali *player* italiani nella distribuzione e vendita di elettricità nonché nel settore ambientale.

In particolare, mediante le proprie Società operative, coordinate all’interno di apposite “Aree Industriali” presidiate da rispettivi Responsabili, il Gruppo Acea è presente nei seguenti settori:

- **Idrico**: il Gruppo Acea gestisce il servizio idrico integrato a Roma e Frosinone e nelle rispettive province ed è presente in altre aree del Lazio, in Toscana, in Umbria e Campania. La filiera idrica si avvia dalla fase di captazione della risorsa: dalle sorgenti e falde presenti sul territorio viene prelevata l’acqua richiesta dalla rete che serve le comunità. La qualità della risorsa idrica viene controllata e garantita da Acea, durante tutto il suo percorso, nel rispetto degli *standard* normativi previsti per gli utilizzi finali. Successivamente, si attiva la fase della raccolta dei reflui e della depurazione, per recuperare e restituire all’ambiente la risorsa nelle migliori condizioni possibili e riavviarla al suo ciclo naturale;
- **Infrastrutture Energetiche**: il Gruppo Acea è impegnato in progetti di efficienza energetica e nello sviluppo di nuove tecnologie attraverso la realizzazione di progetti pilota particolarmente innovativi. La produzione di energia deriva da centrali idroelettriche, impianti di termovalorizzazione dei rifiuti, centrali termoelettriche (cogenerazione ad alto rendimento), impianti di digestione anaerobica (biogas) e fotovoltaici. Lo sviluppo digitale e innovativo dei servizi, stimolato e richiesto da un mercato sempre più evoluto, impegna il Gruppo ad orientarsi verso soluzioni in ottica di *smart city*. ACEA, inoltre, garantisce e gestisce nella Capitale l’illuminazione pubblica e l’illuminazione artistica;
- **Commerciale e Trading**: Il Gruppo Acea è uno dei principali *player* nazionali nella vendita di energia elettrica e offre soluzioni innovative e flessibili per la fornitura di elettricità e gas naturale, con l’obiettivo di consolidare il proprio posizionamento di operatore *dual fuel*. Opera sui segmenti di mercato delle medie imprese e delle famiglie con l’obiettivo di migliorare la qualità dei servizi offerti con particolare riguardo ai canali web e social. Presidia le politiche di *energy management* del Gruppo. L’acquisto delle *commodity* (energia e gas), in particolare, avviene mediante contrattazioni su piattaforme di mercato (Borsa elettrica), ove i rivenditori, come Acea Energia, sulla base delle rispettive politiche commerciali, si approvvigionano per rifornire i clienti;

- **Estero**: il Gruppo Acea gestisce le attività idriche in America Latina ed ha come obiettivo quello di cogliere opportunità di sviluppo verso altri *business* riconducibili a quelli già presidiati in Italia. È presente in particolare in Honduras, Repubblica Dominicana, Colombia e Perù. Le attività sono svolte in *partnership* con soci locali e internazionali, anche attraverso la formazione del personale e il trasferimento del *know-how* all'imprenditoria locale;
- **Ambiente**: il Gruppo Acea gestisce il principale termovalorizzatore e il più grande impianto di compostaggio della Regione Lazio. Il Gruppo dedica particolare attenzione allo sviluppo di investimenti del *business waste to energy*, considerato ad alto potenziale. La filiera ambiente ha come scopo la valorizzazione dei rifiuti, mediante la riduzione dei volumi, la conversione in biogas e la trasformazione in compost per l'agricoltura ed il florovivaismo. Il Gruppo Acea, in particolare, in ottica di economia circolare, sfrutta l'integrazione nelle attività idriche per recuperare i fanghi da depurazione ed avviarli a trattamento per fini di compostaggio;
- **Ingegneria e servizi**: il Gruppo Acea ha sviluppato un *know-how* all'avanguardia nella progettazione, nella costruzione, nella gestione dei sistemi idrici integrati: dalle sorgenti agli acquedotti, dalla distribuzione della rete fognaria, alla depurazione. Sviluppa progetti di ricerca applicata, finalizzati all'innovazione tecnologica nei settori idrico, ambientale ed energetico. Particolare rilevanza è dedicata ai servizi di laboratorio e alle consulenze ingegneristiche.

TWS SPA, attiva in tale ultima "*area industriale*", offre una gamma completa di attività nella progettazione, costruzione e gestione di impianti per la gestione del servizio idrico integrato, con una decennale esperienza sia in Italia che all'estero.

In particolare, TWS SPA opera nei seguenti ambiti:

- studi di fattibilità e analisi della sostenibilità economica di progetti idrici complessi;
- impianti di trattamento acque per uso industriale e bonifiche;
- impianti per il trattamento termico dei fanghi di depurazione;
- impianti di depurazione acque reflue civili ed industriali;
- impianti di potabilizzazione;
- impianti mobili skiddati e/o in container per potabilizzazione e/o depurazione d'emergenza;
- impianti di dissalazione delle acque;
- impianti di trattamento rimozione arsenico e composti inorganici;
- *integrated waste management*;
- ricerca e individuazione di perdite negli acquedotti;
- campionamento e analisi delle acque e dei fanghi;
- efficientamento energetico;

Lo svolgimento di tali servizi è regolato da specifici "*contratti di servizio*" stipulati con la *holding* Acea e con altre società del Gruppo. Tali contratti dettagliano, tra gli altri, l'oggetto della prestazione, le attività di *reporting* periodico, nonché le

condizioni economiche del servizio ed i livelli di servizio attesi.

In particolare, i Contratti di Servizio, sia per prestazioni rese da TWS SpA ad altre società del Gruppo, sia per prestazioni di altre società del Gruppo rese a TWS SpA, oltre ad essere necessariamente redatti in forma scritta devono prevedere il potere dell'OdV di entrambe le società di richiedere informazioni per poter verificare il corretto svolgimento dei suoi compiti di vigilanza, nonché l'adesione di entrambe le società al MOGC adottato da ognuna e l'impegno a rispettarlo.

2.2 Il Modello di Governance

TWS S.P.A. ha adottato un modello di *governance* che fonda il sistema di governo societario su alcuni principi cardine, quali il ruolo centrale attribuito al Consiglio di Amministrazione ed all'Amministratore Delegato, la corretta gestione di eventuali situazioni di conflitto di interesse, la trasparenza nelle operazioni societarie e l'efficacia ed aggiornamento del proprio Sistema di Controllo, da intendersi come insieme di tutti quegli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività di impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, di proteggere i propri *assets*, di gestire in modo ottimale ed efficiente le attività e di fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

2.2.1 Il Consiglio di Amministrazione o Amministratore Unico

La gestione della Società fa capo al Consiglio di Amministrazione (CdA) o da un Amministratore Unico, al quale spettano le più ampie facoltà per tutti gli atti di amministrazione, ordinaria e straordinaria, della Società, senza eccezioni.

Lo Statuto descrive le modalità di individuazione e nomina dei componenti del CdA, in base a quanto previsto dalla normativa applicabile, o la nomina di un Amministratore Unico

Il numero dei componenti del CdA, compreso tra 3 e 9 membri, anche non soci, viene deliberato dall'Assemblea.

Il CdA elegge tra i suoi membri il Presidente qualora non vi abbia provveduto l'assemblea ed, eventualmente, uno o più Vice Presidenti.

Il CdA può nominare tra i suoi membri uno o più Amministratori Delegati determinando i limiti di delega, nei limiti della legge e delle norme statutarie.

Il CdA ha la facoltà, ove ne ravvisi la convenienza, di nominare al proprio interno un **Comitato Esecutivo**.

Infine, secondo il modello tradizionale di *governance* in vigore, il **Collegio Sindacale** svolge attività di vigilanza.

3 IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Il Modello, finalizzato alla prevenzione ovvero alla riduzione del rischio di commissione di reati e illeciti amministrativi teoricamente realizzabili nell'ambito dell'attività della Società, costituisce uno degli elementi essenziali del più ampio Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi di TWS SPA.

Il Sistema di Controllo è da intendersi come insieme di tutti quegli strumenti, regole, documentazione aziendale e strutture organizzative necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività di impresa con l'obiettivo di assicurare il corretto funzionamento ed il buon andamento della Società, oltre che garantire, con ragionevole margine di sicurezza:

- il rispetto delle leggi e normative vigenti, nonché del *corpus normativo* aziendale (*policies*, linee guida, procedure aziendali e istruzioni operative);
- la protezione dei beni aziendali;
- l'ottimale ed efficiente gestione delle attività di *business* e contabili;
- l'attendibilità dell'informativa finanziaria;
- la veridicità e correttezza della raccolta, elaborazione e comunicazione delle informazioni e dei dati societari;

Il Sistema di Controllo è integrato nei più generali assetti organizzativi e di governo societario adottati da TWS SPA e concorre, con tutte le sue componenti, in modo diretto e indiretto, alla prevenzione dei reati-presupposto previsti dal Decreto.

La responsabilità di realizzare e attuare un efficace Sistema di Controllo Interno è presente a ogni livello della struttura organizzativa di TWS SPA e riguarda tutti gli esponenti aziendali nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte.

Il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi è elemento essenziale del sistema di *Corporate Governance* del Gruppo, basato su *best practices*, linee guida di riferimento, nonché sui principi del Codice di Autodisciplina delle Società quotate.

Gli elementi caratterizzanti il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi sono contenuti nelle "*Linee di indirizzo del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi*" della Capogruppo Acea S.p.A. (di seguito, anche "**Linee di indirizzo del SCIGR**"), avente lo scopo di:

- identificare gli eventi che possono incidere sul perseguimento degli obiettivi definiti dal Consiglio di Amministrazione;
- contribuire a una conduzione dell'impresa coerente con gli obiettivi aziendali definiti dal Consiglio di Amministrazione nonché alla diffusione di una corretta conoscenza dei rischi, della legalità e dei valori aziendali;
- favorire l'assunzione di decisioni consapevoli e compatibili con la propensione al rischio definita dal Consiglio di Amministrazione;

- concorrere ad assicurare la salvaguardia del patrimonio aziendale, l'efficienza e l'efficacia dei processi, l'affidabilità delle informazioni fornite agli organi sociali e al mercato e il rispetto delle leggi, dei regolamenti, dello Statuto sociale, del Codice Etico e delle procedure interne.

In tal contesto, le linee di indirizzo del SCIGR, approvate dal CdA della Capogruppo, hanno lo scopo di:

- fornire gli elementi di indirizzo ai diversi attori del Sistema di Controllo al fine di assicurare che Acea e le Società controllate assumano comportamenti coerenti con il profilo di rischio individuato dal Consiglio di Amministrazione e siano in grado di gestire gli eventi che possono ostacolare il raggiungimento degli obiettivi societari;
- fornire gli elementi di indirizzo per assicurare il coordinamento tra le funzioni coinvolte nelle attività di controllo;
- identificare i principi e le responsabilità di governo, gestione e monitoraggio dei rischi connessi alle attività aziendali;
- prevedere attività di controllo ad ogni livello operativo e individuare con chiarezza compiti e responsabilità, in modo da evitare eventuali duplicazioni di attività e assicurare il coordinamento tra i principali soggetti coinvolti nel SCIGR.

Il monitoraggio e la gestione dei rischi che, in particolari circostanze, possono anche essere significativi ai fini della eventuale commissione di reati, è affidato, oltre che all'ORGANISMO DI VIGILANZA, a strutture aziendali che hanno il compito di realizzare e adottare specifici modelli di controllo. Tra tali modelli si segnalano, in particolare:

- il modello di *Governance della Privacy*, adottato da ACEA e riferito anche alle società del Gruppo con l'obiettivo di garantire nella gestione dei processi aziendali la conformità ai dettami della normativa *data protection* (Regolamento UE 679/2019, GDPR), d.lgs. 196/2003 e s.m.i. ai sensi del d.lgs. 101/2018);
- il modello del sistema di gestione per la qualità adottato in conformità allo *standard* internazionale ISO 9001:2015
- il modello di controllo dedicato al presidio dei rischi connessi alla tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, adottato in conformità allo *standard* internazionale ISO 45001:2018, con l'obiettivo di ridurre i rischi associati alle attività dell'azienda attuando politiche di prevenzione, protezione e di miglioramento continuo;
- il programma di *Compliance Antitrust*, con l'obiettivo di prevenire la commissione di violazioni alla normativa a tutela della concorrenza e del mercato e dei consumatori;
- il modello di controllo dedicato al presidio dei rischi ambientali, adottato in conformità allo *standard* internazionale ISO 14001:2015, con l'obiettivo di ridurre gli impatti ambientali delle proprie attività attuando politiche e protocolli di gestione e di miglioramento continuo;
- il sistema organizzativo e normativo interno, costituito dall'insieme delle regole, delle politiche, procedure, istruzioni operative rilevanti ai fini della definizione di un adeguato quadro di riferimento interno coerente con i ruoli e le responsabilità assegnate.

Inoltre, assume rilevanza per l'efficacia del Modello l'adozione da parte di TWS SPA di continui miglioramenti del proprio Sistema di Controllo Interno, anche in attuazione delle norme direzionali impartite dal Gruppo Acea e dalla *holding* Acea.

In particolare, oltre i numerosi regolamenti di Gruppo, TWS SPA ha adottato ed osserva il Codice Etico della *holding* ACEA, adeguandolo e conformandolo nella realtà aziendale ed al proprio *business*.

4 IL MODELLO DI TWS SPA

TWS SPA, in coerenza con il proprio impegno nella creazione e nel mantenimento di una *governance* in linea con i più elevati *standard* etici, nonché al fine di garantire una efficiente gestione delle proprie attività in conformità alla normativa vigente e di rendere più efficace il proprio sistema di controllo e governo dei rischi, nel 2018 ha aggiornato il suo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/01 alla nuova realtà di Gruppo ed ha nominato l'Organismo di Vigilanza.

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

4.1 Natura e Fonti del Modello: Linee guida delle associazioni di categoria

Il presente Modello costituisce regolamento interno di TWS SPA vincolante per la medesima e si ispira alle *“Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo” ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231* di Confindustria, nonché al *Codice di comportamento* emanato da Confservizi e predisposto sulla base delle risultanze della c.d. mappatura dei rischi.

Il Decreto dispone che i Modelli 231 possano essere adottati sulla base di *“linee guida generali”* (definite anche *“Codici di Comportamento”*) redatte dalle Associazioni di categoria e comunicate al Ministero della Giustizia¹⁰, purché garantiscano le esigenze indicate dall'articolo 6, comma 2 del Decreto.

Anche se il Decreto non riconduce espressamente a tali linee guida un valore regolamentare vincolante o presuntivo¹¹, è di tutta evidenza come una corretta e tempestiva applicazione di esse sia un punto di riferimento per le decisioni giudiziali in materia¹².

Nel caso di specie, sono state prese in considerazione le linee guida sviluppate e pubblicate da Confindustria¹³, che possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal d.lgs. 231/01;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

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

- codice etico/di comportamento;

¹⁰ Al Ministero della Giustizia è data la facoltà di formulare, di concerto con i Ministri competenti, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei Modelli a prevenire i reati.

¹¹ Infatti, la legge non prevede né un obbligo di adozione delle linee guida da parte degli enti aderenti alla Associazione di categoria né una presunzione per i giudici in sede di giudizio.

¹² Nella previsione legislativa l'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è prospettata in termini di facoltatività, non di obbligatorietà. Ed infatti, la sua mancata adozione non è soggetta ad alcuna sanzione, anche se di fatto è necessaria ai fini del beneficio dell'esimente ex d.lgs. 231/01.

¹³ *“Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001”* del 7 marzo 2002 e *“Appendice Integrativa”* del 03 ottobre 2002, aggiornate in data 21 luglio 2014 e successivi aggiornamenti.

- sistema organizzativo, procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione;
- meccanismi disciplinari.

Le componenti del sistema di controllo aziendale, pertanto, sono ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di segregazione delle funzioni;
- applicazione di regole e criteri improntati a principi di trasparenza;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi componenti.

Sebbene l'adozione del Modello rappresenti una facoltà e non un obbligo, TWS SPA, in coerenza con le decisioni di Gruppo, ha elaborato e adottato il presente Modello sia al fine di prevenire la commissione dei c.d. reati presupposto – o, quantomeno, ridurre il rischio – sia per proteggere sé stessa degli effetti negativi derivanti dall'accertamento di una responsabilità amministrativa da reato nei suoi confronti.

Inoltre, l'adozione del Modello ha rappresentato una valida opportunità per la verifica e la revisione dei processi aziendali e decisionali, nonché dei sistemi di controllo interni, anche e soprattutto alla luce della nuova realtà di Gruppo di cui TWS SPA fa parte dal 2017.

4.2 Obiettivi del Modello

Con l'adozione del Modello, TWS SPA si è posta l'obiettivo principale di disporre di un sistema strutturato di procedure e controlli che riduca, nelle aree aziendali individuate come "a rischio reato" (di seguito, anche "**Aree a rischio**"), il rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01 e degli illeciti in genere.

Il Modello, quindi, predispone gli strumenti per il monitoraggio delle Aree a rischio in ogni attività operativa (di seguito, anche "**Attività sensibili**") al fine di permettere una efficace prevenzione dei comportamenti illeciti e assicurare un tempestivo intervento aziendale nei confronti di atti posti in essere in violazione delle regole aziendali, nonché per garantire l'adozione dei necessari provvedimenti disciplinari di natura sanzionatoria e repressiva.

Scopo del Modello è, pertanto, la costruzione di un sistema strutturato ed organico di principi di comportamento – altresì contenuti all'interno di un sistema di regolamentazione aziendale (procedure, linee guida, *policy* etc.) – ed attività di controllo che abbia come obiettivo la prevenzione, per quanto possibile, dei reati di cui al d.lgs. 231/01 nelle Aree a rischio individuate.

Tale complessivo sistema, quindi, vuole, da un lato, determinare la piena

consapevolezza nel potenziale autore di un reato che la commissione di un illecito è contraria ai valori e agli interessi di TWS SPA (anche nell'ipotesi in cui quest'ultima potrebbe, in via teorica, trarne un vantaggio) e, dall'altro, consentire un rapido e tempestivo intervento di TWS SPA, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, nella prevenzione e nell'impedimento di commissione del reato-presupposto.

Il presente Modello, pertanto, si pone i seguenti obiettivi:

- a) prevenzione del rischio di commissione di reati e illeciti amministrativi teoricamente realizzabili nell'ambito dell'attività della Società;
- b) conoscenza delle aree aziendali e delle attività che presentano un rischio di realizzazione di reati rilevanti per la Società (Aree a rischio ed Attività sensibili);
- c) conoscenza delle regole che disciplinano le attività a rischio;
- d) adeguata ed effettiva informazione dei destinatari in merito alle modalità e procedure da seguire nello svolgimento delle attività a rischio;
- e) consapevolezza circa le conseguenze sanzionatorie che possono derivare ai soggetti autori del reato o a TWS SPA per effetto della violazione di norme di legge, di regole o di disposizioni interne della società stessa;
- f) diffusione, acquisizione personale e affermazione concreta di una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte di TWS SPA di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle norme di autodisciplina, alle indicazioni delle autorità di vigilanza e controllo, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- g) diffusione, acquisizione personale e affermazione concreta di una cultura del controllo, che deve presiedere al raggiungimento degli obiettivi che, nel tempo, TWS SPA – esclusivamente sulla base delle decisioni regolarmente assunte degli organi sociali competenti – si pone;
- h) esistenza di una chiara attribuzione dei poteri e di un adeguato sistema dei controlli.

4.3 La costruzione del Modello

TWS SPA ha provveduto nel tempo ad aggiornare il presente Modello per garantire, tra gli altri, l'allineamento rispetto alla struttura aziendale ed alla normativa *pro tempore* vigente.

Con l'ingresso nel Gruppo Acea, TWS SPA ha proceduto ad una revisione e rielaborazione complessiva del Modello, sulla base di un nuovo *Risk Assessment*, successivamente aggiornato con l'introduzione, da parte del Legislatore, di nuovi reati presupposto nel D.lgs. n. 231 del 2001.

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

- delle caratteristiche organizzative di TWS SPA;
- della tipologia e caratteristiche del settore in cui opera TWS SPA;

- della normativa di riferimento e dei rischi riconducibili al settore economico di appartenenza.

Al fine di determinare i profili di rischio potenziale per TWS SPA, ai sensi della disciplina dettata dal Decreto, sono state:

- *individuare le aree a “rischio reato” ex d.lgs. 231/01*, attraverso l’esame dell’organigramma aziendale e della regolamentazione interna esistente in TWS SPA, l’analisi puntuale dei processi aziendali, nonché attraverso questionari e “interviste” effettuate a tutti i responsabili delle Unità Aziendali;
- *accertare*, tra le funzioni svolte da ciascuna Struttura aziendale, *le singole attività “sensibili” ex d.lgs. 231/01*, ovvero quelle attività che possono costituire, in via potenziale, l’occasione per la realizzazione delle condotte illecite previste dal Decreto.

4.4 Principi generali del Modello

Ai fini indicati nel paragrafo precedente, TWS SPA adotta e attua, adeguandole costantemente, scelte regolamentari, organizzative e procedurali efficaci per:

- a) assicurare che il personale aziendale, di qualsivoglia livello, sia assunto, diretto e formato secondo i criteri espressi nel Codice Etico di TWS SPA, i principi e le previsioni del Modello, e in puntuale conformità alle norme di legge in materia, in particolare all’art. 8 dello Statuto dei Lavoratori;
- b) favorire la collaborazione alla più efficiente, costante e diffusa realizzazione del Modello da parte di tutti i soggetti che operano nell’ambito di TWS SPA o con essa, sempre garantendo la tutela e la riservatezza circa l’identità di coloro che forniscono informazioni atte ad identificare comportamenti difforni da quelli prescritti;
- c) garantire che la ripartizione di poteri, competenze, funzioni, mansioni e responsabilità dei singoli soggetti operanti in TWS SPA e la loro collocazione all’interno dell’organizzazione aziendale siano conformi a principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità e siano sempre coerenti con l’attività in concreto svolta nella Società. In tal senso, il sistema delle procure e delle deleghe deve contenere la precisa indicazione dei poteri attribuiti, anche di spesa o finanziari, e dei limiti di autonomia;
- d) riprovare e sanzionare comportamenti, da qualsivoglia motivo ispirati, che costituiscono un oggettivo superamento delle competenze, attribuzioni e poteri di ciascun soggetto, come determinati dalla legge e dalle regole che si applicano a TWS SPA;
- e) prevedere che la determinazione degli obiettivi di TWS SPA ovvero dei singoli Destinatari, a qualunque livello organizzativo e rispetto a ciascun settore organizzativo, risponda a criteri realistici e di obiettiva realizzabilità;
- f) rappresentare e descrivere le attività svolte da TWS SPA, la sua articolazione funzionale, l’organizzazione aziendale, nonché i rapporti con le Autorità di Vigilanza e controllo, con le Società del Gruppo o con altri enti, in documenti attendibili e corretti, redatti sotto la responsabilità di persone chiaramente

individuabili e tempestivamente aggiornati;

- g) attuare programmi di formazione e aggiornamento, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Codice Etico e del Modello da parte di tutti coloro che operano nella Società o con essa, nonché da parte di tutti i soggetti che siano direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività e nelle operazioni a rischio di cui ai successivi paragrafi;
- h) regolare, attraverso un Regolamento aziendale adottato in materia, l'utilizzo di strumenti informatici e l'accesso a Internet;
- i) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

4.5 Adozione, modifiche e aggiornamento del Modello

Il Modello è stato espressamente costruito per TWS SPA sulla base delle attività aziendali e dei processi operativi.

Tale Modello e la documentazione allegata, quindi, dovrà essere modificata e/o integrata laddove:

- novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società,

nonché

- ove si riscontrino significative violazioni o elusioni del Modello e/o criticità che ne evidenzino l'inadeguatezza/inefficacia, anche solo parziale.

Il Consiglio di Amministrazione è esclusivamente competente e responsabile dell'adozione del presente Modello, nonché delle sue integrazioni, modifiche e aggiornamenti.

Il Consiglio può conferire mandato al Presidente per apportare al Modello gli adeguamenti e/o aggiornamenti che si rendano necessari a seguito di modifiche legislative cogenti, oppure a seguito di modifiche non sostanziali della struttura organizzativa e delle attività della Società; di tali adeguamenti e/o aggiornamenti occorrerà dare informativa al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza

L'Amministratore Delegato, tuttavia, con il supporto delle competenti strutture organizzative, può apportare in maniera autonoma modifiche meramente formali¹⁴ al Modello ed alla documentazione ad esso allegata, dandone altresì tempestiva informativa al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza.

TWS SpA, inoltre, attraverso le articolazioni organizzative a ciò preposte, elabora ed apporta tempestivamente modifiche alle procedure ed agli altri strumenti di controllo interno, ove tali modifiche appaiano necessarie per l'efficace attuazione del Modello, dandone comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

¹⁴ Con riferimento alla “mera formalità” delle modifiche, si richiede che tali modifiche non abbiano impatti sostanziali sulle previsioni dei documenti interessati e non abbiano come effetto la riduzione od ampliamento dei contenuti ed ambiti di applicazione afferibili alle Aree a Rischio, Attività Sensibili e relativo sistema di controllo aziendale (in tal senso possono, in via esemplificativa, considerarsi meramente formali: le correzioni di refusi ed errori materiali, l’aggiornamento o correzione di rinvii ad articoli di legge e della mera denominazione di Direzioni/Funzioni/Unità aziendali

Quest’ultimo, in particolare, deve prontamente segnalare, in forma scritta, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all’Amministratore Delegato, che ne dovranno dare informativa al CdA, i fatti che suggeriscono l’opportunità o la necessità di modifica o revisione del Modello.

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

4.6 Il Codice Etico

TWS SPA ha adottato ed attuato al proprio interno il Codice Etico del Gruppo Acea.

Il Codice Etico costituisce fondamento essenziale del presente Modello e le disposizioni di quest’ultimo si integrano con quanto previsto nel Codice.

Il Codice Etico è uno strumento volontario di autoregolamentazione attraverso il quale Acea afferma e declina i valori, i principi e gli standard comportamentali che ispirano l’agire proprio e degli *stakeholders*.

Esso mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, definendo i principi di “deontologia aziendale” che TWS SPA riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza di tutti i destinatari.

Le regole comportamentali enunciate nel Codice Etico rappresentano un riferimento di base cui i Destinatari devono attenersi nello svolgimento delle proprie attività aziendali.

Il Codice Etico è stato adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione di Acea e recepito in TWS SPA.

La sua osservanza, da parte degli amministratori, dei sindaci, del *management* e dei dipendenti, nonché di tutti coloro, compresi collaboratori e fornitori, che operano per il conseguimento degli obiettivi di TWS SPA, è ritenuta di importanza fondamentale per l’efficienza, l’affidabilità e la reputazione di TWS stessa e del Gruppo Acea.

Per garantire l’efficace attuazione del Codice Etico e del Modello, i principi e le regole di comportamento ivi richiamati devono essere oggetto di conoscenza e

consapevolezza da parte dei Destinatari e, pertanto, TWS SPA favorisce la loro diffusione all'interno ed all'esterno della realtà aziendale, anche valutando attività formative.

L'osservanza del Codice Etico, infine, è resa efficace attraverso il richiamo del suo contenuto al sistema sanzionatorio.

4.7 Gestione dei flussi finanziari

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

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

- definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile le risorse – monetarie e non – a disposizione delle singole unità organizzative e il perimetro nell'ambito del quale tali risorse possono essere impiegate, attraverso la programmazione e la definizione del *budget*, per come approvato dalla *Holding*;
- aggiornare trimestralmente il *budget*, rilevando eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito;
- individuare tempestivamente, attraverso attività di monitoraggio, eventuali anomalie di processo, al fine di effettuare gli opportuni approfondimenti e porre in essere le azioni correttive eventualmente opportune.

Qualora dovessero emergere scostamenti dal *budget* o anomalie di spesa non debitamente motivati, l'Unità deputata al controllo di gestione è tenuta ad informare i vertici aziendali e, qualora siano da ritenersi significative anche con riferimento ai contenuti del Decreto, l'OdV.

4.8 Modello e società del Gruppo

La *holding* Acea comunica alle società appartenenti al Gruppo il proprio Modello ed ogni sua successiva modifica e/o edizione.

Ogni società del Gruppo – e, quindi, anche TWS SPA – adottano un proprio Modello di Organizzazione Gestione e di Controllo nel rispetto della disciplina di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001.

Nella predisposizione del presente Modello, TWS SPA si è attenuta anche ai principi e contenuti del Modello di Acea, adeguandolo alle proprie situazioni specifiche, così come alla propria natura, dimensione, struttura societaria e tipo di attività. Per tali motivi, sono state anche adottate misure differenti al fine di perseguire razionalmente ed efficacemente gli obiettivi del Modello, alla luce del *risk assessment* compiuto da TWS SPA.

5 FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO DI TWS SPA

5.1 Comunicazione e Formazione sul Modello

Affinché il Modello sia un costante riferimento nelle attività aziendali nonché uno strumento per la diffusione e sensibilizzazione dei Destinatari in materia, lo stesso deve essere oggetto di ampia attività di comunicazione e formazione.

I membri del Consiglio di Amministrazione, con dichiarazione resa anche nell'ambito della delibera di adozione o di aggiornamento del Modello, affermano di conoscerne i contenuti e di impegnarsi a rispettarli.

Inoltre, TWS SPA ha previsto che i contenuti generali e specifici del Modello siano oggetto di comunicazione a tutti i dipendenti al momento della sua approvazione, ai nuovi dipendenti al momento dell'assunzione e ai collaboratori al momento della stipula del contratto. Nello specifico, le competenti Unità aziendali forniscono ai terzi con i quali intrattengono rapporti di collaborazione professionale informativa sull'adozione del Modello ex d.lgs. 231/01.

È prevista, altresì, la pubblicazione dello stesso all'interno della *Intranet* aziendale e, limitatamente alla Parte Generale del Modello e il Codice Etico, la sua pubblicazione in apposita sezione *online* del sito della Società.

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

In tal contesto, TWS SPA, anche su indicazione delle competenti funzioni aziendali, predispone specifici piani formativi tenendo in considerazione, tra gli altri, il *target*, i contenuti, gli strumenti ed i tempi di erogazione.

Con particolare riferimento alla formazione "ad evento", questa è attivata, a titolo esemplificativo, in caso di estensione della responsabilità amministrativa degli Enti a nuove tipologie di reati, nonché in caso di modifiche e/o aggiornamenti.

Inoltre, viene erogata specifica formazione ai neoassunti, o sulla base delle necessità, per agli altri soggetti coinvolti.

Tale attività formativa può prevedere differenti modalità di erogazione, sia mediante il supporto di strumenti informatici (ad es: intranet aziendale, corsi *online*, *e-learning*), sia attraverso appositi corsi di formazione in aula differenziata sulla base dei destinatari finali (qualifica, funzioni di rappresentanza, etc).

È fatto obbligo nei confronti dei responsabili delle Unità della Società di diffondere e vigilare sull'osservanza del presente Modello.

6 SISTEMA ORGANIZZATIVO

Il sistema organizzativo di TWS SPA è caratterizzato da una precisa definizione delle competenze e dei compiti di ciascuna Direzione ed Unità organizzativa aziendale. La documentazione di cui la Società si è dotata per rappresentare il proprio sistema organizzativo include, a titolo esemplificativo, quanto di seguito indicato:

- Organigrammi;
- Disposizioni Organizzative (Documenti descrittivi dei ruoli e delle responsabilità chiave);
- Sistema dei poteri (procure e deleghe aziendali).

7 PRESTAZIONE DI SERVIZI INFRAGRUPPO

Tra TWS SPA, ACEA e le altre Società del Gruppo intercorrono rapporti contrattuali relativi a prestazione di servizi *intercompany*, regolamentate da “*Accordi quadro*” formalizzati tra le Società, che esplicitano la tipologia e il corrispettivo dei servizi forniti.

Con specifico riferimento a processi o porzioni di essi affidati a TWS SPA da parte delle Società del Gruppo, o di affidamento di processi o porzioni di essi a Società del Gruppo da parte di TWS SPA, essa è tenuta ad osservare, nello svolgimento delle attività, quanto previsto dai principi generali di controllo espressi nel presente Modello, nonché ad adottare principi generali di condotta e di controllo preventivo allineati ed ispirati a quanto previsto nel Modello delle Società mandanti, qualora ne siano dotate.

In materia di responsabilità amministrativa degli enti ed al fine di definire il perimetro della responsabilità stessa, è previsto che le parti, mediante i summenzionati contratti di *service*, si danno reciprocamente atto di avere ciascuna adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/01, e di monitorare ed aggiornare con regolarità il proprio rispettivo Modello, tenendo in considerazione i rilevanti sviluppi normativi ed organizzativi, ai fini della più ampia tutela delle rispettive Società.

Le Società si impegnano nei confronti l’una dell’altra al rispetto più rigoroso dei propri Modelli, con particolare riguardo alle aree che presentano rilevanza ai fini delle attività gestite mediante contratto di *outsourcing* e della sua esecuzione, e si impegnano altresì a darsi reciprocamente notizia di eventuali violazioni, che dovessero verificarsi e che possano avere attinenza con il contratto e/o la sua esecuzione.

Più in generale, le Società si impegnano ad astenersi, nell’espletamento delle attività oggetto del rapporto contrattuale, da comportamenti e condotte che, singolarmente o congiuntamente ad altre, possano integrare una qualsivoglia fattispecie di reato contemplata dal Decreto.

Con riferimento a tali rapporti contrattuali, è formalmente nominata, in ambo le parti, la figura del “Responsabile dell’Accordo”, ai quali compete la gestione operativa dell’accordo stesso nei confronti della controparte.

Inoltre, nei contratti di prestazione di servizi deve essere previsto:

- l’obbligo da parte delle società di trasmettere documentazione o informazioni veritiere, ai fini dello svolgimento dei servizi richiesti, adottando ogni misura idonea ad impedirne la diffusione e/o la comunicazione non autorizzate, mantenendo riservata ogni informazione;
- l’obbligo di entrambe le parti di conformarsi reciprocamente al MOGC dell’altra parte, nei limiti del possibile, impegnandosi reciprocamente a rispettare pienamente e puntualmente tutte le prescrizioni del Modello Organizzativo, del codice etico e delle procedure operative adottate dall’altra parte; di conseguenza, l’Organismo di Vigilanza delle Società avrà il potere richiedere informazioni all’Organismo di Vigilanza, o Unità equivalente, dell’altra parte, in relazione allo svolgimento dei servizi richiesti, nonché di segnalare eventuali atti o eventi rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01.

Nelle prestazioni di TWS SpA si attiene, oltre che al Codice Etico, a quanto previsto dal Modello e dal sistema normativo aziendale.

8 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

8.1 Generalità e Composizione dell'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6 comma 1, lettera b), del d.lgs. 231/2001, "il compito di vigilare continuamente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di proporre l'aggiornamento" è affidato ad un organismo apposito, l'Organismo di Vigilanza, istituito da TWS SPA e dotato di autonomia e indipendenza nell'esercizio delle sue funzioni nonché di adeguata professionalità.

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

L'OdV risponde esclusivamente al Consiglio di Amministrazione di TWS SPA, chiamato a nominare il suo unico membro nonché a definirne la relativa remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'OdV esclusivamente sulla base dei requisiti di professionalità, onorabilità, competenza, indipendenza e autonomia funzionale.

8.2 Requisiti di eleggibilità dell'Organismo di Vigilanza, del suo componente e cause di incompatibilità

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

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

L'*autonomia* e l'*indipendenza* sono invece assicurate dalla scelta del componente tra soggetti esterni privi di mansioni operative e di interessi che possano condizionarne l'autonomia di giudizio e di valutazione. Inoltre, a garanzia del principio di terzietà, l'Organismo è collocato a diretto riporto del CdA, con la possibilità di riferire, all'occorrenza, ai Soci ed ai Sindaci.

Inoltre, nell'individuazione dei componenti dell'OdV, la Società prevede il rispetto dei requisiti di *onorabilità ed assenza di conflitti di interesse*, da intendersi nei medesimi termini previsti dalla Legge con riferimento ad amministratori e membri del Collegio Sindacale.

Pertanto, non possono ricoprire la carica di componente dell'OdV:

- coloro che si trovano nelle condizioni di cui all'art. 2382 c.c., ovvero coloro che sono stati condannati ad una pena che comporta l'interdizione, anche

- temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle Società da questa controllate;
 - coloro che rivestono un rapporto di dipendenza gerarchica da soggetto apicale della Società;
 - coloro che sono legati alla Società ovvero a soggetti apicali della stessa da rapporti economici;
 - coloro che versano in conflitto di interessi con la Società;
 - coloro che sono indagati per uno o più reati previsti dal d.lgs.231/01;
 - coloro che sono stati interessati da sentenza di condanna (anche non definitiva) o patteggiamento, per aver commesso uno o più reati previsti dal Decreto;
 - coloro che negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di Pubbliche Amministrazioni (art. 53, comma 16 *ter*, d.lgs.165/2001).

Al fine di consentire la *continuità di azione*, l'OdV è dedicato esclusivamente alle attività di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello di TWS SpA ed è dotato di adeguate risorse finanziarie necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività.

8.3 Nomina e compenso

L'Organismo è nominato con deliberazione del CdA.

All'atto della nomina, lo stesso CdA assicura all'Organismo le condizioni di *autonomia* e di *continuità di azione* previste e ne stabilisce il compenso.

Il componente dell'OdV nominato deve far pervenire al CdA la dichiarazione di accettazione della nomina, unitamente all'attestazione di non trovarsi nelle condizioni di ineleggibilità e l'impegno a comunicare tempestivamente l'eventuale insorgenza di tali condizioni.

8.4 Durata dell'incarico e cause di cessazione

L'Organismo dura in carica fino all'approvazione del bilancio successivo a quello con la cui approvazione è scaduto il Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato. In caso di cessazione anticipata del CdA che lo ha nominato, l'OdV dura in carica 3 anni. La cessazione del suddetto Organismo può, inoltre, avvenire per rinuncia del suo componente, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al CdA.

La revoca dell'OdV può avvenire solo per *giusta causa* intendendosi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico.

La revoca è disposta con delibera del CdA previo parere del Collegio Sindacale dal quale il CdA può dissentire con adeguata motivazione.

Ad ogni modo, in caso di scadenza, revoca o rinuncia, il CdA nomina, senza indugio, il nuovo OdV.

Inoltre, comporta la decadenza dalla carica di componente dell'OdV la perdita dei requisiti di eleggibilità o l'avveramento di una o più delle condizioni di ineleggibilità di cui al precedente paragrafo 8.2., nonché nel caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dei membri dell'OdV.

In ogni caso, il CdA, accertata la sussistenza della causa di decadenza, deve provvedere senza indugi.

8.5 Le risorse a disposizione dell'Organismo di Vigilanza

Il CdA assicura all'Organismo la disponibilità delle risorse finanziarie, organizzative e strutturali (di seguito, anche "risorse") necessarie all'assolvimento dell'incarico e, in ogni caso, garantisce allo stesso l'autonomia finanziaria necessaria per lo svolgimento delle attività previste dall'art. 6, comma 1, lettera b) del d.lgs. 231/01.

L'Organismo di Vigilanza nell'ambito delle funzioni allo stesso assegnate, dispone del *budget* secondo le proprie necessità, previa la sola richiesta scritta che dovrà essere inoltrata all'Amministratore Delegato e/o al Presidente del CdA secondo le procedure vigenti, con l'obbligo di documentare le spese sostenute una volta concluse le relative attività.

8.5.1 I Collaboratori dell'OdV (interni ed esterni)

L'Organismo, nello svolgimento dei suoi compiti, può avvalersi delle funzioni aziendali (di seguito, anche "Collaboratori interni") che, di volta in volta, vengono dallo stesso individuate.

Inoltre, tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni e dei contenuti professionali specifici richiesti nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza si avvale anche del supporto delle strutture di TWS SPA.

L'Organismo può avvalersi altresì della collaborazione di soggetti terzi (di seguito, anche "Collaboratori esterni") dotati di requisiti di professionalità e competenza, retribuiti mediante il *budget* annuale assegnatogli.

Questi ultimi devono risultare idonei a supportare l'Organismo stesso nei compiti e nelle verifiche che richiedano specifiche conoscenze tecniche.

Tali soggetti, all'atto della nomina, devono rilasciare all'OdV apposita dichiarazione con la quale attestano di possedere tutti i requisiti indicati nel precedente paragrafo 8.2.

8.6 Poteri e Compiti dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti compiti:

- vigilare sul funzionamento ed osservanza del Modello, verificandone l'effettiva idoneità a prevenire la commissione dei reati annoverati dal Decreto;
- effettuare periodicamente, di propria iniziativa o su segnalazioni ricevute, verifiche su determinate operazioni o su specifici atti posti in essere all'interno dell'azienda, e/o controlli dei soggetti esterni coinvolti nei processi a rischio;
- monitorare la validità nel tempo del Modello e delle procedure e la loro effettiva attuazione, promuovendo, anche previa consultazione delle strutture aziendali interessate, tutte le azioni necessarie al fine di assicurarne l'efficacia. Tale compito comprende la formulazione di proposte di adeguamento e la verifica successiva dell'attuazione e della funzionalità delle soluzioni proposte;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito dei processi a rischio;
- esaminare e valutare tutte le informazioni e/o segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, incluso ciò che attiene le eventuali violazioni dello stesso;
- verificare i poteri autorizzativi e di firma esistenti al fine di accertare la loro coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite e proporre il loro aggiornamento e/o modifica ove necessario;
- definire e curare, in attuazione del Modello, il flusso informativo periodico, secondo una frequenza adeguata al livello di rischio reato delle singole aree, che gli consenta di essere periodicamente aggiornato dalle strutture aziendali interessate sulle attività valutate a rischio reato, nonché stabilire modalità di comunicazione al fine di acquisire conoscenza di presunte violazioni del Modello;
- attuare, in conformità al Modello, un flusso informativo periodico verso gli organi sociali competenti in merito all'efficacia e all'osservanza dello stesso;
- condividere i programmi di formazione promossi dalla Società per la diffusione della conoscenza e la comprensione del Modello e monitorarne l'effettivo svolgimento;
- raccogliere, formalizzare secondo modalità standardizzate e conservare eventuali informazioni e/o segnalazioni ricevute con riferimento alla commissione dei reati (effettive o semplicemente sospettate) di cui al presente Modello;
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;
- controllare l'effettiva presenza e la regolare tenuta della documentazione inerente alle attività di predisposizione e aggiornamento del Modello.

Nell'espletamento dei propri compiti, l'Organismo ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali, potendo chiedere informazioni in autonomia a tutto il personale dirigente e dipendente di TWS SpA e delle società controllate, nonché a collaboratori e consulenti esterni alla stessa; l'Organismo può avvalersi, se necessario e sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture aziendali ovvero di consulenti esterni.

8.7 Gestione della documentazione

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

È compito del Segretario dell'Organismo – se nominato - conservare il libro dei verbali delle riunioni dell'Organismo e la documentazione inerente all'attività svolta, garantendone l'accessibilità al solo OdV, con esclusione di ogni altro soggetto.

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

8.8 Informative dell'Organismo di Vigilanza

In accordo a quanto disposto dall'art. 6, comma 2, lettera d) del Decreto, *“in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati”* il Modello deve *“prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento ed osservanza”* dello stesso.

Tale obbligo è concepito quale ulteriore strumento volto ad agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello medesimo nonché, eventualmente, permettere l'accertamento *ex post* delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dell'illecito.

Pertanto, l'OdV deve essere tempestivamente informato, da tutti i soggetti aziendali, nonché dai terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, delle notizie che possano avere rilievo ai fini della vigilanza sull'efficacia, sull'effettività e sull'aggiornamento dello stesso, ivi compresa qualsiasi notizia relativa all'esistenza di sue possibili violazioni.

L'OdV è, altresì, tenuto a produrre reportistica periodica (c.d. Relazione semestrale) circa l'efficacia, l'effettiva attuazione e l'aggiornamento del Modello all'organo amministrativo ed all'organo di controllo.

8.8.1 Informative nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile e attinente all'attuazione del Modello nelle attività *“a rischio”*, oltre a quanto previsto nelle Parti Speciali del Modello e nelle procedure aziendali.

In particolare, a titolo esemplificativo non esaustivo, dovranno essere comunicati all'OdV i provvedimenti e/o notizie degli Organi di Polizia Giudiziaria o di qualunque altra autorità; eventuali rapporti predisposti dai responsabili di Unità Aziendali; le ispezioni, gli accessi e le richieste di documenti o informazioni da parte di Pubbliche Autorità.

8.8.2 Informativa dall'Organismo di Vigilanza

Con riferimento alle attività di **informativa** proprie dell'Organismo di Vigilanza agli altri organi aziendali, si sottolinea che lo stesso predispone, su base almeno semestrale, una relazione informativa in ordine alle attività svolte ed all'esito delle stesse da inviare al Presidente del CdA ed al Collegio Sindacale.

Inoltre, è previsto che l'OdV segnali, senza indugio, al CdA ed al Collegio Sindacale le violazioni del Modello, accertate od in corso di investigazione, che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo a TWS SPA.

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

8.9 La segnalazione di potenziali violazioni del Modello

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di segnalazione, da parte dei Destinatari del presente Modello in merito a comportamenti, atti o eventi che potrebbero determinare violazione o elusione del Modello - o delle relative procedure - e a notizie potenzialmente rilevanti relative alla attività di TWS SPA, tali da poter ingenerare la responsabilità di TWS SPA ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni di legge e a quelle contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

A tal riguardo, si segnala come l'art. 6, comma 2 *bis* del d.lgs. 231/2001 prevede che *"I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono: a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante; c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate."*

Al fine di rafforzare l'azione di prevenzione e contrasto di eventuali comportamenti contrari al Modello 231, alla legge o alla regolamentazione interna, TWS SPA, quale società del Gruppo Acea, adotta la Procedura di Gruppo *"Whistleblowing"*, che prevede sistemi, inclusa una piattaforma informatica, che consentono a chiunque di segnalare gli eventuali illeciti di cui vengono a conoscenza e definisce il processo di gestione delle segnalazioni circostanziate.

Attraverso le disposizioni previste nella Procedura *"Whistleblowing"*, ed in coerenza

con le indicazioni contenute nella Legge n. 179/2017, viene assicurata la massima tutela e riservatezza per il segnalante e, nello stesso tempo, protezione dalle segnalazioni diffamatorie.

Per il dettaglio circa le modalità di invio della segnalazione e il relativo trattamento della stessa si rimanda alla specifica procedura sopra menzionata.

Ad integrazione delle procedure aziendali, valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

1. l'obbligo di informazione grava, in genere, su tutto il personale o sul terzo che collabora con TWS SPA che venga in possesso di qualsiasi notizia relativa alla commissione o alla ragionevole convinzione di commissione dei reati di cui al d.lgs. 231/01, o comunque a comportamenti non in linea con i principi e le prescrizioni del presente Modello e con le altre regole di condotta adottate dalla TWS SPA;
2. le segnalazioni dovranno pervenire in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello 231. L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione o misura discriminatoria (le quali si considerano nulle salvo prova contraria a carico del Datore di Lavoro).

Nell'ambito dell'attività di vigilanza e verifica, l'OdV, attraverso i canali dedicati, dovrà avere accesso ad ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile.

In particolare, al fine di proteggere e salvaguardare l'autore della segnalazione, nell'ambito dei poteri istruttori assegnati all'OdV, viene assicurata discrezione e riservatezza nell'intero processo di gestione delle segnalazioni, dalla fase di ricezione a quella di valutazione e conclusiva, adottando i requisiti di sicurezza previsti per le informazioni ritenute confidenziali e in conformità con le indicazioni contenute nel Regolamento UE 2016/679 (GDPR) in tema di protezione dei dati personali.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e determina le eventuali iniziative, anche ascoltando l'autore della segnalazione, se noto, e/o il responsabile della presunta violazione e/o ogni altro soggetto che riterrà utile, motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, è stato inoltre istituito un "canale informativo dedicato", rispondente alla casella di posta elettronica:

organodivigilanza@twsacea.com

Le segnalazioni possono altresì essere trasmesse per posta ordinaria all'indirizzo: "Technologies for Water Services SPA, Organismo di Vigilanza, Via Ticino, 9 – 25015 Desenzano del Garda (BS)".

I segnalanti saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela di TWS SPA o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede ed esclusa l'ipotesi in cui sia accertata la responsabilità penale del segnalante per diffamazione, calunnia o altri reati commessi attraverso la segnalazione ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Le informazioni, segnalazioni e i *report* previsti nel presente Modello sono conservati dall'Organismo in un apposito archivio (informatico o cartaceo).

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo assicura il rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali.

9 IL SISTEMA SANZIONATORIO

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo se introduce un sistema sanzionatorio idoneo per la violazione delle misure in esso indicate.

Oltre a contribuire all'efficacia del Modello, la definizione di sanzioni disciplinari commisurate alla violazione dello stesso ha, altresì, lo scopo di contribuire all'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

TWS SPA, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e delle norme della contrattazione collettiva nazionale, ha adottato un sistema sanzionatorio per le violazioni dei principi e delle misure previsti nel Modello e nei protocolli aziendali, da parte dei suoi Destinatari.

L'applicazione delle sanzioni previste prescinde dall'esito (o dall'avvio stesso) di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono assunte da TWS SPA in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

TWS SPA, infatti, porta a conoscenza di tutti i destinatari le attività che presentano un rischio di realizzazione di reati rilevanti nonché le regole e le procedure che sovrintendono tali attività, intendendo con ciò diffondere la consapevolezza circa la riprovazione di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle norme di autodisciplina e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello, con conseguente applicazione di sanzioni disciplinari idonee.

L'Organismo di Vigilanza vigila sull'attuazione e l'efficacia del Modello fermo restando l'esercizio del potere disciplinare in capo ai Soggetti indicati al paragrafo 9.5, potendo segnalare ogni violazione del Modello ai soggetti aziendali competenti.

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

1. Specificità di illeciti

Costituisce illecito, ai fini del presente sistema sanzionatorio, a seconda della qualifica societaria e/o della posizione e/o delle competenze nella Società del soggetto, e a prescindere dalla rilevanza penale del fatto, ogni violazione alle regole contenute nel presente Modello e, in particolare, quelle di seguito indicate, in via esemplificativa e non esaustiva:

- l'inosservanza dei protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire, ovvero alle modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti del collegio sindacale e/o dell'Organismo di Vigilanza;
- la falsificazione / mancata predisposizione della documentazione delle attività espletate in occasione di verifiche ispettive ed accertamenti da parte delle competenti Autorità;
- la distruzione, l'occultamento e/o l'alterazione della documentazione aziendale;
- la falsificazione delle relazioni e/o informazioni trasmesse all'Organismo di Vigilanza;

- l'ostacolo all'esercizio delle funzioni del Collegio Sindacale e/o dell'Organismo di Vigilanza;
- la violazione di obblighi di documentazione e tracciabilità delle attività aziendali;
- la violazione degli obblighi previsti nel Codice Etico adottato dalla Società;
- l'inosservanza, da parte dei soggetti apicali, degli obblighi di direzione e/o vigilanza che abbiano reso possibile la realizzazione di reati da parte dei soggetti sottoposti;
- l'abbandono, senza giustificato motivo, del posto di lavoro da parte del personale a cui siano state specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo;
- la mancata documentazione, anche in forma riassuntiva, delle attività e dell'esito delle verifiche effettuate;
- l'omessa archiviazione di copia dei documenti ufficiali diretti (tramite legali esterni o periti di parte) a Giudici, a membri del Collegio Arbitrale o a Periti d'ufficio chiamati a giudicare sul contenzioso di interesse della Società;
- l'effettuazione e/o ricezione di pagamenti in contanti per conto della Società, oltre i limiti consentiti dalla normativa pro tempore vigente;
- l'effettuazione di pagamenti a favore della Pubblica Amministrazione, enti governativi, soggetti correlati, funzionari pubblici, senza apposita documentazione attestante il tipo di operazione compiuta e senza relativa archiviazione;
- l'effettuazione e/o ricezione di pagamenti su conti bancari aperti all'estero tramite intermediari stranieri senza giustificato motivo e/o relativa documentazione;
- l'accesso alla rete informatica aziendale senza autorizzazione e relativi codici di accesso;
- l'assenza ingiustificata a corsi di formazione o aggiornamento relativi alla prevenzione dei reati;
- la mancata osservanza delle disposizioni aziendali in materia di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro nonché degli obblighi derivanti, secondo le proprie attribuzioni e competenze, dalla normativa applicabile, pro tempore vigente, sulla stessa materia;
- la violazione delle prescrizioni in materia di riservatezza e tutela del segnalante di cui al paragrafo 8.9 del presente Modello;
- l'effettuazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

II. Proporzionalità e adeguatezza tra illecito e sanzioni

Ai fini della determinazione/commisurazione delle sanzioni, in rapporto ad ogni singolo illecito disciplinare, si considerano i seguenti fattori:

- se la violazione è commessa mediante azione od omissione;
- se la violazione è dolosa o colposa e, rispettivamente, quale sia l'intensità del dolo o il grado della colpa;
- il comportamento pregresso (la condotta tenuta in precedenza nell'azienda, in particolare se l'interessato è stato già sottoposto ad altre sanzioni disciplinari e l'eventuale reiterazione della violazione del medesimo tipo o di tipo analogo);
- il comportamento successivo (se vi sia stata collaborazione, anche ai fini di eliminare o attenuare le possibili conseguenze derivanti dall'illecito in capo alla Società, l'ammissione delle proprie responsabilità e la sincera resipiscenza da parte dell'interessato);

- la posizione del soggetto rispetto alla Società (organo societario, apicale, sottoposto all'altrui direzione e vigilanza, terzo);
- gli effetti sul rapporto fiduciario con TWS SPA;
- il grado di prossimità con uno dei reati-presupposto previsti nel d.lgs. 231/2001;
- tutte le altre circostanze del caso concreto (modalità, tempi, rilevanza della violazione in rapporto all'attività societaria, etc.).

Nel caso in cui, con una sola condotta, siano state commesse più infrazioni punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

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

III. Applicabilità a organi societari, soggetti apicali, sottoposti e terzi.

Sono soggetti al sistema sanzionatorio di cui al presente Modello, secondo quanto declinato nei rispettivi paragrafi che seguono, i dipendenti, i Dirigenti, gli Amministratori e i Sindaci nonché i terzi in rapporto contrattuale con la Società (es. clienti, fornitori, consulenti, *partner*, appaltatori, ecc.).

IV. Tempestività e immediatezza delle sanzioni, contestazione (per iscritto, salvo ammonimento verbale) all'interessato e garanzia dei diritti di difesa e del contraddittorio.

Gli accertamenti istruttori e l'applicazione delle sanzioni per le violazioni delle disposizioni del Modello rientrano nell'esclusivo potere degli organi della Società competenti in virtù delle attribuzioni loro conferite dallo Statuto o dai regolamenti interni.

In particolare:

- nei confronti degli amministratori o del Collegio Sindacale, l'esercizio del potere sanzionatorio spetta all'Assemblea dei Soci;
- nei confronti dei dirigenti e dei dipendenti, l'esercizio del potere disciplinare spetta al Legale rappresentante *pro tempore* o ai soggetti da questo delegati;
- nei confronti dei terzi, l'esercizio del potere sanzionatorio spetta al Responsabile dell'Unità competente o al Responsabile dell'Area alla quale il contratto o rapporto afferisce, ovvero al soggetto che, in nome e per conto della Società, intrattiene il relativo rapporto contrattuale.

In ogni caso, l'OdV deve essere sempre informato del procedimento sanzionatorio attivato per violazione del Modello ed esercita le sue prerogative in coerenza con quanto indicato nei successivi paragrafi.

V. Pubblicità e trasparenza

Costituendo parte integrante del Modello, il Sistema sanzionatorio è reso noto a tutti i Destinatari mediante le forme di pubblicità del Modello stesso, nonché con pubblicazione nell'*intranet* aziendale.

9.1 Le sanzioni per i dipendenti

Per i dipendenti di TWS SPA il sistema disciplinare farà riferimento al vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti dalle industrie metalmeccaniche private e della installazione di impianti, nel rispetto e in coerenza con le previsioni di cui all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori).

9.1.1 Il CCNL per i lavoratori addetti al settore Metalmeccanico

Il vigente CCNL per i lavoratori addetti al Settore Metalmeccanico, all'art. 8 del Titolo VII, "Provvedimenti disciplinari", nel rispetto delle previsioni di cui alla legge del 20 maggio 1970 n. 300, art. 7 comma 1, stabilisce specifici criteri di correlazione, secondo la gravità dell'infrazione, tra le mancanze dei lavoratori e i provvedimenti disciplinari ivi richiamati e di seguito elencati:

1. richiamo verbale;
2. ammonizione scritta;
3. multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo fino ad un massimo di tre giorni;
5. licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 10 (ossia con o senza preavviso).

Fermo restando che i provvedimenti disciplinari saranno irrogati nel rispetto del principio di graduazione della sanzione in relazione alla gravità della mancanza e in conformità di quanto stabilito dalla L. 20 maggio 1970, n. 300, si prevede di adottare il seguente schema di riferimento, riportato comunque a titolo esemplificativo:

- Incorre nel provvedimento del richiamo verbale, ammonizione scritta o multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria il dipendente che:
 - *"nell'espletamento delle proprie attività non osservi scrupolosamente le regole procedurali o di comportamento prescritte o richiamate nel Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/01 quando da tali inosservanze non sia stato generato alcun danno o pregiudizio a TWS SPA";*
- Incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro per un periodo da 1 fino a 3 giorni, secondo un criterio progressivo di proporzionalità alla gravità della mancanza, il dipendente che commetta mancanze quali quelle elencate di seguito a titolo di riferimento:
 - *"viola in modo non grave le procedure interne previste nel Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/01 o pone in essere un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello";*
- Incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso il dipendente che commetta infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento e che non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui al punto successivo:
 - *"nel violare le regole procedurali o di comportamento previste nel Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/01, reca un danno all'Azienda o pone in essere un comportamento diretto in modo univoco al compimento di un reato";*
- Incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il dipendente che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che siano così gravi

da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro o che commettano azioni che costituiscono delitto a termine di legge, anche non espressamente richiamate, come ad esempio:

- *“nel violare le regole procedurali o di comportamento previste nel Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/01, pone in essere un comportamento diretto in modo univoco ad arrecare danno all’Azienda o a compiere un reato, tale da determinare a carico della stessa l’applicazione delle sanzioni previste dal d.lgs. n. 231/01”.*

In ogni caso, qualora il fatto costituisca violazione di doveri discendenti dalla legge o dal rapporto di lavoro tale da non consentire la prosecuzione del rapporto stesso, neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso ex art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare. A seguito della contestazione disciplinare mossa per una fattispecie di cui sopra potrà essere disposta la revoca delle eventuali deleghe/incarichi affidati al lavoratore interessato, nell’ambito delle procedure descritte nel Modello.

Per quanto non previsto si richiama espressamente la disciplina di cui al C.C.N.L. di riferimento ed alla Legge n. 300 del 1970.

9.2 Le sanzioni per i dirigenti

Ove vengano accertate violazioni disciplinari commesse da dirigenti, l’Organismo di Vigilanza provvederà ad informare immediatamente, con relazione scritta, il Presidente che, con l’eventuale supporto dell’Organismo stesso, può valutare l’applicazione delle seguenti sanzioni, sempre in conformità alla legge ed al contratto applicabile:

- a) Richiamo verbale o scritto;
- b) sospensione o revoca di incarichi e/o deleghe e/o procure;
- c) diminuzione della parte variabile della retribuzione corrisposta in applicazione del sistema premiante adottato dalla Società;
- d) licenziamento per giustificato motivo.

9.3 Le sanzioni per gli Amministratori e i Sindaci

Nel caso di violazione delle regole del Modello e del sistema normativo interno da parte degli Amministratori, a partire dall’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza di cui all’art. 7, d.lgs. 231/2001, l’Organismo di Vigilanza provvederà immediatamente ad informarne, con relazione scritta, l’Amministratore Delegato, il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale per i provvedimenti di competenza.

Il Consiglio di Amministrazione, con l’astensione del soggetto coinvolto, provvederà a porre in essere gli accertamenti necessari e potrà applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge e, nei casi più gravi, o comunque quando la mancanza sia tale da ledere la fiducia della Società, nel responsabile, potrà convocare l’Assemblea proponendo, in via cautelare, la revoca dei poteri delegati, ovvero

l'eventuale sostituzione del responsabile.

Il Collegio Sindacale, previa comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione, potrà convocare l'Assemblea ai sensi del art. 2406 c.c. qualora ravvisi fatti censurabili di rilevante gravità e vi sia urgente necessità di provvedere. Qualora i suddetti Amministratori siano anche dirigenti di TWS SPA potranno, in ogni caso, trovare applicazione le previsioni di cui al precedente capoverso.

Con riferimento a violazioni imputabili ai Sindaci, l'Organismo di Vigilanza provvederà immediatamente a informarne, con relazione scritta, il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione, il quale potrà convocare l'Assemblea ai sensi dell'art. 2366 c.c. per i provvedimenti di competenza.

9.4 Le sanzioni per i terzi in rapporto contrattuale con TWS SPA

Qualora si verificano fatti che possono integrare violazione del Modello o del sistema normativo interno per la sua attuazione da parte di terzi (es. collaboratori o controparti contrattuali), l'Organismo di Vigilanza informa il Responsabile dell'Unità competente e il Responsabile dell'Area alla quale il contratto o rapporto afferiscono, mediante relazione scritta.

Nei confronti dei responsabili è disposta, dagli organi competenti in base alle regole interne di TWS SPA, anche la risoluzione dei contratti o dei rapporti in essere, fermo restando la possibilità di azioni giudiziarie per il risarcimento di ogni danno subito da TWS SPA stessa.

9.5 Procedimento sanzionatorio

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

- *Preistruttoria*, fase che viene attivata dall'Organismo di Vigilanza o dal Responsabile dell'Unità Gestione Risorse Umane o da soggetto da questi delegato o dal Responsabile del Contratto a seguito di rilevazione o segnalazione di presunta violazione del Modello con l'obiettivo di accertarne la sussistenza;
- *Istruttoria*, fase in cui si procede alla valutazione della violazione con l'individuazione del provvedimento disciplinare (nel caso di dipendenti) o della misura di tutela applicabile (nel caso di altri Soggetti) da parte del Soggetto che ha il compito di decidere in merito. In questa fase intervengono:
 - il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, per il tramite dei rispettivi Presidenti, nei casi in cui la violazione sia commessa da uno o più soggetti che rivestono la carica di Sindaco ovvero di Consigliere non legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato;
 - il Responsabile dell'Unità Gestione Risorse Umane, nei casi in cui la violazione sia commessa da parte di un dipendente della Società;
 - il Responsabile del contratto, per le violazioni commesse dai soggetti terzi che intrattengono rapporti con la Società (es. fornitori).

Nel corso di detta fase, l'Organismo di Vigilanza, ove l'accertamento della violazione abbia impulso da una sua attività di verifica o controllo, trasmette ai soggetti sopraindicati apposita relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- il nominativo del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

A valle dell'acquisizione della relazione in oggetto, sarà mossa dal Soggetto che dispone del potere sanzionatorio (come evidenziato nei paragrafi precedenti) la contestazione per violazione del Modello. Qualora si tratti di dipendenti l'iter procedurale è quello di cui all'art. 7 L. 300/70.

- *Decisione*, fase in cui viene stabilito l'esito del procedimento e il provvedimento disciplinare e/o la misura di tutela da comminare;
- *Irrogazione del provvedimento e/o della misura di tutela (eventuale)*.
All'Organismo di Vigilanza è inviato, per conoscenza, il provvedimento di irrogazione della sanzione.

Il procedimento sanzionatorio tiene conto:

- delle norme del codice civile in materia societaria, di lavoro e contrattualistica;
- della normativa giuslavoristica in materia di sanzioni disciplinari di cui all'art. 7, L. n. 300/70;
- dei principi generali cui si ispira il sistema sanzionatorio, di cui al presente capitolo;
- del CCNL applicato;
- dei vigenti poteri di rappresentanza e di firma sociale e delle funzioni attribuite alla struttura aziendale;
- della necessaria distinzione e contrapposizione dei ruoli tra soggetto giudicante e soggetto giudicato.

Al fine di garantire l'efficacia del presente Sistema sanzionatorio, il procedimento di irrogazione della sanzione deve concludersi in tempi compatibili a garantire l'immediatezza e la tempestività dell'azione.