



***Modello di Organizzazione,  
Controllo e Gestione  
ai sensi del D.Lgs. n. 231  
del 8 giugno 2001***

| DATA       | MOTIVO                            | FIRMATO DAL LEGALE<br>RAPPRESENTANTE |
|------------|-----------------------------------|--------------------------------------|
| 04.06.2009 | ENTRATA IN VIGORE – PRIMA STESURA |                                      |
| 23.03.2010 | REVISIONE 1 (ANNO 2010)           |                                      |
| 07.11.2013 | REVISIONE 2 (ANNO 2013)           |                                      |
| 14.09.2015 | REVISIONE 3 (ANNO 2015)           |                                      |
| 22.11.2018 | REVISIONE 4 (ANNO 2018)           |                                      |
| 31.03.2020 | REVISIONE 5 (ANNO 2020)           |                                      |
| 23.12.2021 | REVISIONE 6 (ANNO 2021)           |                                      |
| 28.03.2023 | REVISIONE 7 (ANNO 2022-23)        |                                      |

## INDICE

|  |    |
|--|----|
| L'AZIENDA .....  | 4  |
| 1.   PREMESSA – BREVE SINTESI DELL'ATTIVITÀ DI SIMET .....   | 4  |
| PARTE GENERALE.....  | 6  |
| 2.   LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE .....   | 7  |
| 2.1 <i>Fondamento normativo</i> .....  | 7  |
| 2.2 <i>Le fattispecie di reato disciplinate dal Decreto e dalle successive<br/>    modificazioni</i> .....             | 8  |
| 2.3 <i>Reati commessi all'estero</i> .....   | 9  |
| 2.4 <i>Sanzioni previste dal Decreto</i> .....   | 10 |
| 2.5 <i>Azioni di esonero dalla responsabilità amministrativa</i> .....   | 10 |
| 2.6 <i>I modelli di organizzazione e gestione</i> .....  | 11 |
| 3.   STRUTTURA E COMPOSIZIONE DEL MODELLO DI SIMET .....   | 14 |
| 3.1 <i>Approccio metodologico</i> .....  | 14 |
| 3.2 <i>Struttura del Modello 231 di SIMET</i> .....  | 14 |
| 3.3 <i>Finalità del presente Modello</i> .....   | 15 |
| 3.4 <i>Modello 231 e altre società del Gruppo</i> .....  | 16 |
| 4.   SISTEMA DI GOVERNANCE SOCIETARIA .....  | 17 |
| 4.1 <i>Sistema di poteri, deleghe e procure</i> .....  | 17 |
| 5.   FORMAZIONE ED INFORMAZIONE IN DI D.LGS. 231/01 E MOG231 .....   | 20 |
| 5.1 <i>Formazione</i> .....  | 20 |
| 5.2 <i>Diffusione interna</i> .....  | 21 |
| 5.3 <i>Informativa a collaboratori esterni e partners</i> .....  | 22 |
| 6.   STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....   | 23 |
| 6.1 <i>Formazione e composizione</i> .....   | 23 |
| 6.2 <i>Funzioni e poteri dell'OdV</i> .....  | 24 |
| 6.3 <i>Attività dell'OdV</i> .....   | 25 |
| 6.4 <i>Disposizioni Finali</i> .....   | 26 |
| 7.   SISTEMA DISCIPLINARE .....  | 28 |
| 7.1 <i>Principi generali</i> .....   | 28 |
| 7.2 <i>Lavoratori subordinati (quadri, impiegati ed operai)</i> .....  | 29 |
| 7.3 <i>Dirigenti</i> .....   | 29 |
| 7.4 <i>Collaboratori con tipologia contrattuale diversa da quella prevista per il<br/>    lavoro subordinato</i> ..... | 30 |
| 7.5 <i>Professionisti (revisori contabili, certificatori, consulenti, agenti e altri<br/>    soggetti)</i> .....       | 30 |
| 7.6 <i>Consiglieri di Amministrazione</i> .....  | 31 |
| 7.7 <i>Sindaci</i> .....   | 32 |

---

7.8 *Disposizioni finali* ..... 32

## **L'AZIENDA**

### **1. PREMESSA – BREVE SINTESI DELL'ATTIVITÀ DI SIMET**

Impianti Elettrici Telefonici S.I.M.E.T. S.r.l. (nel seguito SIMET) si occupa della realizzazione e manutenzione di impianti di trasporto e distribuzione di energia elettrica MT/BT e degli impianti elettrici interni, dell'installazione di reti per le telecomunicazioni in fibra ottica, progetta, realizza, efficiente e gestisce impianti di pubblica illuminazione e segnaletica stradale, realizza impianti ed interventi di riqualificazione nel campo dell'efficientamento e del risparmio energetico, nonché della gestione calore.

La storia dell'Azienda ha inizio il 17 Febbraio 1950 a Padova, operando nel settore della installazione di Impianti Telefonici a supporto della Telephonbau und Normalzeit di Francoforte. Successivamente nuove opportunità di mercato, consentono di ampliare l'attività dal settore tradizionale degli Impianti Telefonici a quello degli Impianti Elettrici e, via via, alle altre attività sopra citate.

Nel corso del 2018 l'Azienda è entrata a far parte nel Gruppo ENERCOM composto, oltre che da SIMET, dalle società Enercom Srl, Enerpartner Srl, GEI SpA, Seriana Power Srl e Omnia Servizi Srl.

La sede legale e gli uffici che ospitano Direzione., area Tecnica e Progettazione, area Qualità Sicurezza e Ambiente, e tutte le funzioni di staff (amministrazione, personale, segreteria) sono situati ad Albignasego (PD), dove anche risiedono le Unità Operative e la funzione commerciale per il Nord-Est. A Cremona (CR) si trova l'altra sede operativa che ospita le Unità Operative e la funzione commerciale per il Nord-Ovest.

L'organico di SIMET è prossimo al centinaio di unità di cui circa 90 presso la sede di Albignasego e 15 presso la sede di Cremona.

Le attività svolte determinano una continuità di rapporti tra SIMET e l'Amministrazione Pubblica locale, nonché le diverse stazioni appaltanti, per il conseguimento, tramite gare, degli affidamenti dei lavori, delle concessioni per la realizzazione e conduzione degli stessi impianti. Nell'espletamento delle proprie attività SIMET è soggetta ad attività di controllo da parte dell'Autorità Pubblica concedente, da parte di Enti Fiscali ed Enti preposti al controllo sulla regolarità di trattamento delle risorse umane e da parte di altri Enti Pubblici.

Per loro intrinseca natura, le attività svolte sono costituite da numerosi processi operativi, processi che si sviluppano principalmente nelle aree commerciale, tecnico/gestionale e amministrativa.

Tutti i processi, tranne quelli amministrativi/contabili in quanto regolati dalle norme in materia, sono stati individuati e proceduralizzati nei sistemi di gestione aziendale di cui la società si è dotata, conseguendo peraltro le Certificazioni UNI EN ISO 9001:2015, ISO 45001:2018, ISO 14001:2015 e UNI CEI 11352:2014, ISO 50001:2018 e SA 8000:2014.

È altresì in corso il progetto per il conseguimento della Certificazione UNI ISO 37001:2016, attestante l'adozione di un sistema di gestione capace di implementare efficaci misure per prevenire e affrontare fenomeni di corruzione.

Alla base del suddetto Sistema si trova l'Organigramma Aziendale che individua le dipendenze funzionali, coerentemente con quelle gerarchiche, di tutta la struttura aziendale esplicitata nelle proprie funzioni e servizi, alcuni dei quali affidati in outsourcing ad altre società appartenenti al Gruppo ENERCOM.

La documentazione, che regola la vita dell'Azienda, è alla base del presente Modello Organizzativo.

In particolare, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, SIMET, al fine di assicurare sempre più condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione di un Modello 231 di organizzazione e di gestione in linea con le prescrizioni del Decreto e sulla base delle Linee Guida emanate da Confindustria.

Tale iniziativa, unitamente all'adozione del Codice Etico approvato da SIMET, è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello 231 - al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti dell'Azienda e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (Clienti, Fornitori, Partners, Collaboratori a diverso titolo), affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Inoltre, a seguito dell'introduzione dell'obbligo del rispetto dei Criteri Ambientali Minimi per la pubblica illuminazione (Decreto del Ministro dell'Ambiente del 27 settembre 2017), il modello organizzativo costituisce un valido strumento per garantire che l'attività aziendale venga svolta nel rispetto dei principi di responsabilità sociale e in conformità agli standard sociali minimi e alle Linee Guida adottate con DM 6 giugno 2012 "Guida per l'integrazione degli aspetti sociali negli appalti pubblici", volta a favorire il rispetto di standard sociali riconosciuti a livello internazionale e definiti da alcune Convenzioni internazionali.

# ***PARTE GENERALE***

---

## 2. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE

### 2.1 Fondamento normativo

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, che introduce la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (di seguito il “Decreto”), ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche, di cui – sino all’adozione del Decreto – nel nostro ordinamento si era sempre negata qualsiasi responsabilità in relazione ai reati commessi dai dirigenti e dipendenti delle medesime.

A tal proposito si precisa che i reati sono condotte che per il loro particolare disvalore sociale sono ritenute dal legislatore punibili penalmente, ovvero soggette a sanzione penale. La responsabilità penale si caratterizza per il fatto di essere punita, oltre che con sanzioni pecuniarie quali l’ammenda e la multa, anche con sanzioni quali l’arresto e la reclusione, ovvero la detenzione o privazione della libertà personale del reo. È tuttavia ovvio che quest’ultima tipologia di sanzioni non possa essere applicata alle persone giuridiche, ragion per cui nell’ordinamento italiano, prima del Decreto, non era prevista alcuna forma di responsabilità penale delle medesime, a differenza di molti paesi esteri.

Per adeguare il nostro ordinamento al panorama giuridico internazionale, il Decreto ha introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche (di seguito denominate Enti), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente i reati e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tali reati siano stati compiuti. Lo scopo della normativa è quello di ampliare la responsabilità per la commissione di taluni illeciti penali coinvolgendo nella punizione degli stessi il patrimonio degli enti e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dalla realizzazione di reati commessi, con vantaggio della società, da amministratori e/o dipendenti, se non l’eventuale risarcimento del danno, se ed in quanto esistente.

La responsabilità della società sorge peraltro con riferimento non a tutti i reati previsti dalla legge, ma soltanto con riferimento alla realizzazione di determinati tipi di reati – indicati dal decreto stesso – da parte di soggetti legati a vario titolo all’ente e solo allorché la condotta illecita sia stata realizzata nell’*interesse* o a *vantaggio* di esso. È bene precisare che la responsabilità della società sorge non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per la società, ma anche nell’ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell’*interesse* della stessa.

I soggetti che, commettendo un reato nell’interesse o a vantaggio della società, ne possono determinare la responsabilità sono:

- a) persone poste all’interno della società in posizioni apicali, ovvero che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

- b) persone sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati.

## 2.2 Le fattispecie di reato disciplinate dal Decreto e dalle successive modificazioni

La responsabilità amministrativa dell'Ente non discende da qualunque reato ma unicamente dalla commissione dei reati previsti dal Decreto e dalle leggi che ne richiamano la disciplina (c.d. reati presupposto, di seguito, collettivamente i "Reati", o singolarmente, il "Reato").

Alla data di adozione del presente Modello, i reati presupposto previsti dal Decreto appartengono alle seguenti categorie:

- a) Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24 del Decreto, modificato dalla L. 161/2017 e dal d.lgs. n. 75/2020);
- b) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (artt. 24 *bis* del Decreto, aggiunto dalla L. 48/2008; modificato dal d.lgs. n. 7 e 8/2016);
- c) Reati di criminalità organizzata (art. 24 *ter* del Decreto, aggiunto dalla L. 94/2009 e modificato dalla l. 69/2015);
- d) Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (art. 25 del Decreto, modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. 3/2019);
- e) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis* del Decreto, aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009, modificato dal d.lgs. 125/2016);
- f) Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis*<sup>1</sup> del Decreto, aggiunto dalla L. n. 99/2009);
- g) Reati societari (art. 25 *ter* del Decreto, aggiunto dal D.lgs. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015, dal D.lgs. n. 38/2017 e, da ultimo, dal D.lgs. 19/2023<sup>1</sup>);
- h) Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25 *quater* del Decreto, aggiunto dalla L. n. 7/2003);
- i) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater*<sup>1</sup> del Decreto, aggiunto dalla L. n. 7/2006);
- j) Delitti contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies* del Decreto, aggiunto dalla L. n. 228/2003 modificato dalla L. n. 199/2016);
- k) Reati di abuso di mercato (art. 25 *sexies* del Decreto, aggiunto dalla L. n. 62/2005);
- l) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 *septies* del Decreto, aggiunto dalla L. n. 123/2007, modificato dalla L. n. 3/2018);

<sup>1</sup> L'art. 55 del d.lgs. 3 marzo 2023, n. 19 ha introdotto il reato di "False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare" nel catalogo dei reati-presupposto "231". Secondo quanto previsto dall'art. 56 recante "Disposizioni transitorie e finali" le disposizioni del citato decreto, salvo che sia diversamente disposto, avranno effetto a decorrere dal 3 luglio 2023.



- m) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies* del Decreto, aggiunto dal D.Lgs. n. 231/2007, modificato dalla L. 186/2014);
- n) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies*.1, aggiunto dal D.Lgs. n. 184/2021)
- o) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies* del Decreto, aggiunto dalla L. n. 99/2009);
- p) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies* del Decreto, aggiunto dalla L. n. 116/2009);
- q) Reati ambientali (art. 25 *undecies* del Decreto, aggiunto dal D.Lgs. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. 21/2018);
- r) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25 *duodecies* del Decreto, aggiunto dal d.lgs. n. 109/2012, modificato dalla L. 17 ottobre 2017, n. 161);
- s) Razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies* del Decreto, aggiunto dalla L. 167/2017, modificato dal D.lgs. 21/2018);
- t) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies* del Decreto, aggiunto dalla L. n. 39/2019);
- u) Reati tributari (art. 25 *quingiesdecies*, aggiunto dalla L. n. 157/2019 e modificato con D.L. 75/2020);
- v) Contrabbando (art. 25 *sexiesdecies*, aggiunto con D.L. 75/2020);
- w) Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies*, aggiunto con la L. 22/2022);
- x) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 *duodevicies*, aggiunto con la L. 22/2022).

Essi sono dettagliatamente elencati nell'Appendice Normativa del presente Modello.

### **2.3 Reati commessi all'estero**

Secondo l'art. 4 del D.lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati contemplati dallo stesso D.lgs. 231/2001 - commessi all'estero.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del D.lgs. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.lgs. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7 c.p. "Reati commessi all'estero", 8 c.p. "Delitto politico commesso all'estero", art. 9 c.p. "Delitto comune del cittadino all'estero" e art. 10 c.p. "Delitto comune dello straniero all'estero" (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso).

Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-duodevicies del D.lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc.

Sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, la Società risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

## **2.4 Sanzioni previste dal Decreto**

Le tipologie di sanzioni previste a carico della società per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato previsti dal Decreto sono:

- Sanzioni amministrative
- Sanzioni amministrative pecuniarie
- Sanzioni interdittive
- Confisca
- Pubblicazione della sentenza

In particolare le principali sanzioni interdittive consistono in:

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

## **2.5 Azioni di esonero dalla responsabilità amministrativa**

Gli artt. 6 e 7 del decreto prevedono tuttavia che la società non risponde per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società sia da soggetti apicali sia da dipendenti se è in grado di dimostrare al giudice, in sede di procedimento penale per uno dei reati considerati a carico dell'autore materiale del fatto illecito, di aver **adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali** considerati.

Nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale l'art. 6 prevede l'esonero qualora la società stessa dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli d'organizzazione, controllo e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito anche "Modello 231");
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organo dell'ente appositamente costituito, **l'Organismo di Vigilanza** (di seguito anche "OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli d'organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per quanto concerne i dipendenti, l'art. 7 prevede l'esonero nel caso in cui l'ente ha adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato un modello d'organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Più precisamente, l'art. art. 6, co. 1, lett. c) del decreto richiede, **ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa della società, che le persone abbiano "commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione"**, ovvero che lo stesso reato sia realmente voluto dall'agente sia come condotta che come evento.

Il sistema prevede quale presupposto indispensabile al fine dell'esonero da responsabilità anche l'istituzione di un apposito organo di controllo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il cosiddetto Organismo di Vigilanza, con il compito di vigilare sull'efficacia reale ovvero sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento.

A tal proposito è però opportuno precisare che il massimo vertice societario, vale a dire il Consiglio di Amministrazione, pur con l'istituzione dell'OdV, mantiene invariate tutte le sue attribuzioni e responsabilità previste dal Codice Civile, alle quali si aggiunge oggi quella relativa all'adozione ed all'efficacia del Modello, nonché all'istituzione dell'Organismo (art. 6, co. 1, lett. a) e b)).

## 2.6 I modelli di organizzazione e gestione

Il Decreto non definisce specificamente come deve essere costituito un Modello, ma prevede che lo stesso debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- prevedere uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai fini del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni

svolte, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

- prevedere almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- prevedere il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel MOG231, chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'assenza di un dettato normativo puntuale non può che valorizzare il ruolo (di supplenza) esercitato dalla Giurisprudenza, i cui orientamenti non possono essere ignorati, a maggior ragione, posto che il vaglio di idoneità del MOG231 è a questa rimesso.

Proprio dalle indicazioni della Giurisprudenza si è tratto il cosiddetto “decalogo 231” che contiene le ragioni in base alle quali un MOG231 viene considerato idoneo offrendo, così ed a contrario, un elenco di criteri in base ai quali un MOG231 può dirsi idoneo, ovvero sia deve:

- I.** essere adottato partendo da una mappatura dei rischi di reato specifica ed esaustiva e non meramente ripetitiva del dato normativo;
- II.** prevedere che i componenti dell'OdV posseggano specifiche capacità in tema di attività consulenziali;
- III.** prevedere quale causa di ineleggibilità a componente dell'OdV la sentenza di condanna o patteggiamento anche non irrevocabile;
- IV.** differenziare tra attività di formazione rivolta ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio ed al preposto al controllo interno;
- V.** prevedere i contenuti dei corsi di formazione, la loro frequenza, obbligatorietà della partecipazione ai corsi, controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi;
- VI.** prevedere espressamente la comminazione di sanzioni disciplinari;
- VII.** prevedere sistematiche procedure di ricerca ed identificazione dei rischi quando sussistano circostanze particolari;
- VIII.** prevedere controlli di routine e controlli a sorpresa – comunque periodici – nei confronti delle attività aziendali sensibili;
- IX.** prevedere e disciplinare un obbligo per i dipendenti, i direttori, gli amministratori di società, di riferire all'OdV notizie rilevanti e relative alla vita dell'ente, a violazioni del MOG231 o alla consumazione dei reati. In particolare, deve fornire concrete indicazioni sulle modalità attraverso le quali coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti possono riferire all'OdV;
- X.** contenere protocolli e procedure specifici e concreti.

Il modello di organizzazione, gestione e controllo consiste dunque in un tipico sistema di gestione dei rischi (*risk management*), il quale, da un lato, identifica i rischi, ovvero analizza il contesto aziendale per evidenziare

dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.Lgs. n. 231/01, e, dall'altro, disegna il sistema di controllo, ovvero prevede un insieme di protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente per prevenire quegli stessi reati.

Ciò richiede che il sistema operante all'interno della società sia valutato ed eventualmente adeguato con riguardo alla sua capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi ritenuti rilevanti.

L'eliminazione o riduzione del rischio può essere effettuata intervenendo (congiuntamente o disgiuntamente) sulla probabilità di accadimento dell'evento e/o sull'impatto dell'evento stesso.

Il detto sistema, per risultare efficace, deve peraltro operare con costanza e continuità o quantomeno con una periodicità adeguata e in particolare allorché si verificano cambiamenti della struttura e dell'organizzazione aziendale (apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, ecc.).

Fondamentale affinché il modello organizzativo possa essere idoneo a prevenire i reati previsti dal D.Lgs. n. 231/01 è che le attività che comportano un rischio di reato siano procedimentalizzate al fine di evitare la commissione di reati.

---

### 3. STRUTTURA E COMPOSIZIONE DEL MODELLO DI SIMET

#### 3.1 Approccio metodologico

Ai fini della redazione ed implementazione del Modello 231 di SIMET, l'approccio metodologico adottato ha previsto le seguenti fasi:

1. esame e studio dell'assetto organizzativo aziendale, a mezzo dell'acquisizione della documentazione di riferimento (organigrammi, funzionigrammi, visura, deleghe, procure, etc.);
2. esame e studio della procedimentalizzazione delle attività, a mezzo dell'acquisizione della documentazione relativa agli attuali sistemi di gestione;
3. esame e studio delle attività di fatto svolte dalla Società mediante audit presso l'azienda con i responsabili di funzione;
4. individuazione delle aree aziendali e dei processi decisionali, organizzativi ed operativi delle rispettive aree coinvolte in ciascuna fase del processo di riferimento;
5. individuazione delle aree aziendali e dei processi aziendali sensibili ex D.lgs. 231/01 effettuata sulla base dello studio e delle interviste di cui ai punti precedenti (*risk assessment*);
6. analisi degli scostamenti tra il modello di prevenzione e l'attuale sistema di controllo e procedure esistenti nell'azienda (*gap analysis*);
7. predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli di prevenzione (c.d. procedure).

Nella redazione del Modello 231 di SIMET si è tenuto conto di:

- o Linee Guida emanate da Confindustria per la redazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/01, nell'ultima versione approvata nel mese di giugno 2021 e dichiarata idonea dal Ministero della Giustizia al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3, del Decreto stesso;
- o Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, documento a cura del Gruppo di Lavoro multidisciplinare sulla normativa relativa all'organismo di vigilanza, nella versione del mese di febbraio dell'anno 2019.

#### 3.2 Struttura del Modello 231 di SIMET

Il presente Modello 231 è costituito da una parte generale e da una parte speciale.

La Parte Generale è composta da una parte introduttiva, concernente le attività svolte dalla Società, le esigenze e il fondamento normativo ex D.Lgs. 231/01, la struttura e la composizione del presente Modello 231, le regole di formazione ed informazione con riferimento alla documentazione ex D.Lgs. 231/01, le regole di funzionamento dell'OdV (Statuto dell'OdV), il sistema disciplinare, la modulistica, nonché il Codice Etico (in appendice).

La Parte Speciale è composta da<sup>2</sup>:

- **Tabella di Parte Speciale**, contenente la mappatura dei rischi di commissione dei reati cd. presupposto e l'indicazione dei protocolli di prevenzione da applicare;
- **Appendice normativa di Parte Speciale**, nella quale vengono dettagliatamente elencati tutti i reati presupposto ex d.lgs. 231/01, con declinazione della fattispecie normativa e sua esemplificazione in condotte tipiche, al fine di agevolare la comprensione laica del precetto giuridico;
- **Protocolli di prevenzione (cd. Procedure)**, volte a prevenire le fattispecie di reato presupposto ex D.lgs. 231/01 potenzialmente commissibili nella realtà aziendale.

Avendo struttura e organizzazione assolutamente peculiari, nella predisposizione del Modello 231 si è ritenuto opportuno prendere quale punto di riferimento le procedure di gestione interne in essere già oggetto di valutazione per l'ottenimento delle certificazioni di qualità UNI EN ISO 9001:2015, di salute e sicurezza ISO 45001:2018 e ambientale ISO 14001:2015 nonché considerare comunque le indicazioni che potevano essere desunte dal codice etico e dal modello di organizzazione di ENEL S.p.A. (cliente storico della Simet e autorevole interlocutore in materia).

### 3.3 Finalità del presente Modello

Il Modello 231 si propone come finalità quelle di:

- ✓ Migliorare il sistema di Governance Aziendale;
- ✓ Predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla riduzione di eventuali comportamenti illegali;
- ✓ Determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di SIMET nelle "aree di attività a rischio reato", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- ✓ Informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di SIMET che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231 comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ✓ Ribadire che SIMET non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui l'Azienda fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui SIMET intende attenersi;
- ✓ Vigilare sul rispetto di tutta la legislazione, della normativa cogente applicabile all'organizzazione e dei regolamenti volontari in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ai fini dell'eliminazione e/o della minimizzazione dei rischi per la salute e la sicurezza a cui possono essere esposti i lavoratori e tutte le altre parti interessate (Direzione, Datore di Lavoro, Dirigenti, Preposti, Clienti, Fornitori, ecc.) e del

<sup>2</sup> Si rinvia nel dettaglio alla Parte Speciale – Sommario di Parte Speciale.

miglioramento continuo dei livelli di salute e sicurezza sul lavoro e della soddisfazione di tutte le parti interessate;

- ✓ Garantire che l'attività aziendale venga svolta nel rispetto dei principi di responsabilità sociale e in conformità agli standard sociali minimi.

### **3.4 Modello 231 e altre società del Gruppo**

SIMET, a seguito del riassetto aziendale e dell'entrata nel Gruppo societario ENERCOM ("Gruppo" ai sensi dell'art. 2359, primo e secondo comma del Codice Civile) e nell'ottica dell'allineamento alle politiche aziendali e al sistema di prevenzione del Gruppo, ha ritenuto di conformarvisi, per quanto compatibile, procedendo alla revisione e adeguamento del proprio Modello 231. Il Modello 231, oltre a integrare lo strumento previsto dal dlgs. 231/01, è il punto di riferimento per la definizione del Modello di ciascuna società controllata. Al fine di bilanciare, da un lato, l'autonomia delle singole società e, dall'altro, l'esigenza di promuovere una politica di Gruppo anche nella lotta alla criminalità di impresa, anche le altre società operative del gruppo hanno proceduto o procederanno a definire e adottare un proprio Modello 231, tenendo conto della propria specifica struttura organizzativa e della peculiarità del proprio *business* per definirne i contenuti.

Le componenti dei modelli saranno autonomamente implementate dalle singole società del Gruppo e calate nelle realtà aziendali di ciascuna, prevedendo - ove opportuno - principi etico-comportamentali specificamente determinati in relazione all'operatività della società e ai reati per essa rilevanti.



#### 4. SISTEMA DI GOVERNANCE SOCIETARIA

La costruzione del presente MOG231 prende, altresì, le mosse dall'analisi dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile (sistema di governance societaria) della Società costituito dal sistema di deleghe interne, procedure ed istruzioni operative, nonché dei protocolli di controllo già esistenti ed operativi.

In particolare, ai sensi dell'art. 2381 c.c. 5° comma, compete al CdA ovvero agli organi delegati, nei limiti dei poteri conferiti, curare l'adeguatezza dell'assetto organizzativo/amministrativo/contabile in relazione alla natura e dimensione dell'impresa, anche in funzione della rilevazione tempestiva della crisi dell'impresa e della perdita della continuità aziendale, mentre compete al Sindaco ai sensi dell'art. 2403 c.c., valutarne sia l'adeguatezza stessa che il concreto funzionamento.

Il CdA adempie al suo dovere/potere di curare l'adeguatezza organizzativa, conformemente alla missione aziendale, attraverso la definizione e il controllo della struttura operativa, delle missioni, dei ruoli e delle responsabilità attribuite mediante un sistema di procure e deleghe interne o esterne tali da garantire l'efficacia aziendale, nel rispetto della normativa di riferimento.

Il Sindaco, oltre al monitoraggio del rispetto della legge, dello statuto e dei principi di corretta amministrazione - attuato mediante l'adozione di specifici programmi di verifica della conformità a norme, regolamenti e procedure -, vigila sull'adeguatezza organizzativa e sul suo concreto funzionamento, avuto riguardo agli indicatori di efficacia, al controllo di gestione ed al controllo budgetario, alla gestione dei rischi operativi e alla sicurezza informatica.

##### 4.1 Sistema di poteri, deleghe e procure

La Società si è dotata di un sistema di poteri, deleghe e procure al fine di creare:

- un'organizzazione adeguata allo svolgimento delle attività aziendali aventi rilevanza esterna o interna necessarie al perseguimento degli obiettivi aziendali e congruenti con le responsabilità assegnate a ciascun soggetto;
- un fattore di prevenzione (mediante la definizione dei limiti e la qualificazione dei poteri assegnati a ciascun soggetto) dell'abuso dei poteri funzionali attribuiti;
- un elemento di incontrovertibile riconducibilità delle operazioni aziendali aventi rilevanza esterna o interna alle persone fisiche che le hanno poste in essere.

I poteri in capo ai singoli soggetti risultano così ripartiti<sup>3</sup>:

|   |
|---|
| <b>PRESIDENTE DEL CDA – DIREZIONE TECNICA</b> |
|---|

Il Presidente del CdA ricopre gli incarichi di direttore tecnico e responsabile tecnico per l'esercizio delle attività di cui alle lettere a) e b) di cui al D.M. 37/2008.

In materia di salute e sicurezza dei lavoratori, nonché in materia di cantieri temporanei e mobili, al presidente del CdA vengono riconosciuti tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione per quanto concerne

<sup>3</sup> Rinviano nel dettaglio al verbale di riunione del CdA all'uopo redatto.

L'esercizio delle funzioni e degli obblighi propri del Datore di lavoro e del Committente di cantiere temporaneo o mobile.

Al presidente del CdA vengono altresì riconosciuti tutti i poteri in qualità di Legale rappresentante e gestore ambientale, con attribuzione del relativo potere di spesa annuo.

Al Presidente del CdA vengono, altresì, riconosciuti i seguenti poteri di ordinaria amministrazione:

- a. Contratti attivi;
- b. Contratti passivi;
- c. Operazioni di banca;
- d. Rappresentanza nelle procedure concorsuali;
- e. Recupero crediti;
- f. Consulenti e collaboratori esterni.

**AMMINISTRATORE DELEGATO – DIREZIONE COMMERCIALE E GARE (RCOM)**

All'Amministratore Delegato - Direttore Commerciale e Gare vengono riconosciuti i seguenti poteri di ordinaria amministrazione:

- a. Rappresentanza avanti l'Autorità Giudiziaria;
- b. Contratti attivi;
- c. Contratti passivi;
- d. Operazioni di banca;
- e. Operazioni di tesoreria;
- f. Fidi e finanziamenti;
- g. Rappresentanza nelle procedure concorsuali;
- h. Recupero crediti;
- i. Rapporti di lavoro;
- j. Consulenti e collaboratori esterni.

All'Amministratore Delegato è conferita la legale rappresentanza generale della Società, salvi restando tutti i poteri e deleghe conferiti.

**AMMINISTRATORE DELEGATO – RESPONSABILE AMMINISTRAZIONE: CONTABILITÀ, TESORERIA,  
CONTROLLO DI GESTIONE (RAMM)**

All'Amministratore Delegato – Responsabile Amministrazione: Contabilità, Tesoreria, Controllo di Gestione vengono riconosciuti i seguenti poteri di ordinaria amministrazione:

- a. Contratti attivi;
- b. Contratti passivi;
- c. Operazioni di banca;
- d. Rappresentanza avanti l'autorità giudiziaria;
- e. Rappresentanza nelle procedure concorsuali;
- f. Recupero crediti;
- g. Consulenti e collaboratori esterni.

All'Amministratore Delegato – Responsabile Amministrazione: contabilità, tesoreria, controllo di gestione (RAMM) sono altresì conferite apposite deleghe a:

- curare il rispetto e attuare gli adempimenti previsti dalla normativa urbanistica e vincolistica;
- rappresentare legalmente – in via esclusiva – la Società in tutte le pratiche relative a qualsiasi genere e tipo di imposte, dirette e indirette, tasse, contributi, effettuando le relative dichiarazioni e pagamenti, accettando, richiedendo, riscuotendo rimborsi, fornendo valida e finale quietanza liberatoria, accettando o respingendo accertamenti; addivenendo a concordati e definizioni; presentando ricorsi, reclami, memorie, documenti, istanze innanzi a qualsiasi autorità e commissione tributaria competente, di ogni sede e grado, con facoltà, per l'attuazione di quanto precede, di nominare e revocare procuratori speciali e conferire deleghe a professionisti abilitati.

**RESPONSABILE OPERATIONS INFRASTRUTTURE (ASA1) (ROP) – DELEGATO DEL DATORE DI LAVORO EX ART. 16, D.LGS. 81/08**

Il Responsabile dell'area Operations Infrastrutture (denominata ASA1) è individuato quale:

- Delegato del Datore di Lavoro ex art. 16, D.lgs. 81/08 (limitatamente all'area ASA1)
- Legale Rappresentante e Gestore Ambientale (limitatamente all'area ASA1)

## 5. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE IN DI D.LGS. 231/01 E MOG231

### 5.1 Formazione

SIMET promuove la conoscenza del Modello 231, delle Procedure richiamate e degli aggiornamenti, tra tutti i dipendenti che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarle e contribuire alla loro attuazione.

A tal fine, l'Ufficio del Personale predispose con la Direzione la formazione del personale che sarà continuativa ed articolata sui livelli qui di seguito indicati:

- **Personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'Azienda (corso evoluto):**  
Il corso si rivolge ai dipendenti e collaboratori che operano nelle aree indicate come "a rischio-reato" ed ai collaboratori preposti al controllo interno;
- **Altro personale (corso base):**  
Corso di formazione iniziale; nota informativa interna; informativa in sede di assunzione per i neoassunti; e-mail di aggiornamento. Il corso si rivolge ai dipendenti e collaboratori in generale.

I Destinatari della formazione vanno formati al momento della loro assunzione o comunque entro sei mesi dalla stessa; ogni ventiquattro mesi ovvero in caso di cambiamento di mansioni rilevante ai fini del Modello 231, occorre sottoporre tutti i Destinatari ai corsi di aggiornamento.

#### Contenuti minimi del corso di formazione (base ed evoluto):

- illustrazione del D.Lgs. 231/01 e sue conseguenze in materia di responsabilità amministrativa dell'ente;
- illustrazione delle fattispecie di reato previste e punite dal combinato disposto tra il D.Lgs. 231/01 e fattispecie di reato da esso richiamate (casistica);
- analisi delle specifiche aree di rischio di commissione dei reati suddetti;
- analisi dei protocolli di prevenzione previsti nel presente Modello 231 (obiettivi, destinatari, processi aziendali coinvolti, documentazione integrativa - es. Codice Etico – e protocolli di prevenzione);
- descrizione dei rapporti con l'OdV;
- illustrazione dei canali di segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01 ovvero di violazioni del Modello 231;
- illustrazione dei canali comunicativi dei flussi informativi periodici e continuativi, specifici e generici previsti dal Modello 231;
- illustrazione dei meccanismi sanzionatori previsti in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231.

---

Il materiale utilizzato nelle sessioni di formazione è reso disponibile, per la consultazione, nell'intranet Aziendale di SIMET.

Terminata la fase espositiva, tutti i destinatari del corso sono tenuti a sottoporsi a test nominativo di verifica di apprendimento, composto da quesiti a risposta alternativa sugli argomenti esposti (**modulo 1.2<sup>4</sup>**); il mancato superamento del test impegna il verificato ad una successiva formazione, non valevole come aggiornamento obbligatorio.

Al termine di ogni lezione tutti i partecipanti sono tenuti a firmare un foglio presenze (**modulo 1.3<sup>5</sup>**).

L'omessa organizzazione e/o partecipazione non giustificata ai corsi di formazione ed informazione, comporta violazione del presente MOG231 con la conseguente attivazione del sistema disciplinare.

## **5.2 Diffusione interna**

SIMET dà ampia divulgazione dei principi ispiratori del Modello 231, s'impegna a facilitare e promuoverne la conoscenza da parte di tutti i dipendenti, con grado di approfondimento diversificato secondo la posizione ed il ruolo.

L'azienda provvede a dare ampia ed idonea diffusione al Modello 231 con iniziative mirate nei confronti dei Quadri, impiegati ed operai.

In particolare, la Società provvede a che tutte le funzioni aziendali all'atto dell'assunzione ovvero in occasione della revisione del Modello 231 ricevano copia (in formato cartaceo ovvero telematico) dei documenti ex D.Lgs. 231/2001 di rispettiva competenza e rilevanza.

A ciascuna funzione aziendale vengono consegnati:

- il Codice Etico;
- il Sistema disciplinare contenuto nella Parte Generale del presente Modello 231;
- la procedura di Gestione dei rapporti con l'OdV (proc. 1);
- la procedura di Gestione della Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro (proc. 8);
- la procedura di Gestione delle Attività Informatiche (proc. 9),  
nonché le specifiche procedure del Modello 231 relative alla mansione ricoperta.

La consegna di tale documentazione e la sua presa visione e accettazione viene documentata dalla firma del Modulo di Accettazione (**modulo 1.1<sup>6</sup>**).

Il Modello 231 è altresì reso disponibile sul sito intranet aziendale.

---

<sup>4</sup> Ovvero mediante altra modalità comunque idonea.

<sup>5</sup> Ovvero mediante altra modalità comunque idonea.

<sup>6</sup> Ovvero mediante altra modalità comunque idonea.

### 5.3 Informativa a collaboratori esterni e partners

SIMET promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello 231 anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti e i fornitori tramite apposite clausole contrattuali.

Coerentemente con quanto previsto dal Codice Etico, informazioni sul Modello sono rese disponibili a tutti coloro che intrattengono relazioni con l'Azienda.

L'impegno al rispetto dei principi del Modello 231, da parte di terzi che hanno rapporti d'affari o contrattuali con l'Azienda, sono oggetto di apposita clausola contrattuale da sottoscrivere, in segno di accettazione, da parte delle terze parti stesse.

Inoltre, la Società si impegna a diffondere la documentazione di cui al Modello 231 anche a favore di consulenti esterni e dell'Organo di Controllo.

#### Diffusione a favore dell'organo di controllo

Al Sindaco Unico vengono consegnati:

- il Codice Etico;
- il Sistema disciplinare contenuto nella Parte Generale del presente Modello 231;
- la procedura di Gestione dei rapporti con l'OdV (proc. 1);
- la procedura di gestione contabile, societaria e fiscale (proc. 4).

#### Diffusione a favore dei consulenti esterni

A ciascun consulente esterno vengono consegnati:

- il Codice Etico;
- il Sistema disciplinare contenuto nella Parte Generale del presente Modello 231;
- la procedura di Gestione dei rapporti con l'OdV (proc. 1);
- la procedura di gestione dei rapporti consulenziali (proc. 10).

La consegna di tale documentazione e la sua presa visione e accettazione viene documentata dalla firma del Modulo di Accettazione (**modulo 1.1**<sup>7</sup>).

---

<sup>7</sup> Ovvero mediante altra modalità comunque idonea.

---

## 6. STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 6.1 Formazione e composizione

#### Art. 1 - Nomina

L'OdV, istituito ai sensi dell'art. 6 lett. b) D.Lgs. 231/01, è nominato dal Consiglio di Amministrazione su parere conforme del Sindaco Unico.

#### Art. 2 – Requisiti e composizione dell'OdV

L'OdV di SIMET è un organismo plurisoggettivo, composto da 2 (due) membri, esterni all'azienda, dotato di documentata professionalità, preparazione e competenze specifiche ed adeguate.

#### Art. 3 – Cause di ineleggibilità e decadenza

Non può essere nominato OdV, e se nominato decade dal proprio ufficio:

- l'interdetto
- l'inabilitato
- il sottoposto a liquidazione giudiziale
- chi è stato condannato<sup>8</sup> in via definitiva anche se a pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
  - per un reato tra quelli previsti e puniti dal D.Lgs. 231/01 e successive modificazioni ovvero per un reato commesso per eseguirne od occultarne uno tra quelli previsti e puniti ex D.Lgs. 231/01 e successive modificazioni, ovvero per conseguire o assicurare a sé o ad altri il prodotto, il profitto o il prezzo ovvero la impunità di un reato previsto e punito ex D.Lgs. 231/01 e successive modificazioni;
  - per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942 n. 267;
  - per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile, così come riformulato dal D.Lgs. 61/2002;
  - per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria a pena non inferiore ai sei mesi;
  - per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore ad un anno;
  - per un qualunque reato alla pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
  - per uno o più reati previsti dal Titolo II, capo I e II del codice penale;
  - coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, l. del 31 maggio 1965 n. 575, come sostituito dall'art. 3 l. 19 marzo 1990 n. 55 e successive modificazioni;
- chi è stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- il coniuge, i parenti e/o gli affini degli amministratori entro il quarto grado;

---

<sup>8</sup> Intendendosi equiparata a sentenza di condanna la sentenza di applicazione pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p.

- chi è legato alla Società (o alle Società da questa controllate) da altri rapporti patrimoniali continuativi che ne compromettono l'indipendenza;
- chi intrattiene, direttamente o indirettamente, rapporti che possano configurarsi in conflitto d'interesse con la Società, tali da condizionarne l'autonomia di giudizio;
- chi ha svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a liquidazione giudiziaria, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate.

Costituisce altresì causa di decadenza (e successiva ineleggibilità) la pronuncia di una sentenza di condanna (passata in giudicato) a carico della Società ai sensi del d.lgs. 231/01, nella quale risulti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Determina infine decadenza la mancata partecipazione dell'OdV a più di due consecutive riunioni periodiche in assenza di giustificato motivo.

#### **Art. 4 – Durata dell'incarico**

L'OdV resta in carica per tre esercizi e scade alla data dell'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica; detta carica può essere rinnovata una sola volta per pari periodo.

#### **Art. 5 – Revoca**

L'OdV può essere revocato solo per giusta causa dal Consiglio di Amministrazione e previo parere conforme del Sindaco Unico al fine di garantirne l'assoluta indipendenza. Contestualmente alla revoca si provvede alla nomina del nuovo OdV ai sensi dell'art. 1.

#### **Art. 6 – Cessazione dall'incarico e sostituzione**

L'OdV può cessare dal proprio incarico mediante comunicazione scritta avente data certa al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, ricevute le dimissioni dell'OdV, provvede tempestivamente alla nomina del nuovo OdV ai sensi dell'art. 1. Il precedente OdV rimane in carica sino alla nomina del nuovo OdV, comunque non oltre trenta giorni dalle dimissioni.

Il Consiglio di Amministrazione provvede allo stesso modo nel caso di morte o decadenza dell'OdV.

#### **Art. 7 – Risorse**

In sede di nomina dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione delibera il budget annuale a disposizione dell'OdV per eventuali incarichi consulenziali si rendessero necessari nell'espletamento delle sue attività.

## **6.2 Funzioni e poteri dell'OdV**

#### **Art. 8 – Doveri**

L'OdV deve:



- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231;
- curare l'aggiornamento del Modello 231 ai sensi dell'art. 16 del presente statuto;
- vigilare sull'attività di diffusione e sull'attività di formazione ed informazione relative al Modello 231;
- riferire alle funzioni competenti (secondo quanto previsto nel Sistema Disciplinare) il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231, al fine delle valutazioni disciplinari;
- ricevere e trattare i flussi informativi periodici, specifici e generici e le segnalazioni relative alle violazioni del Modello 231.

L'OdV adempie ai suddetti doveri attraverso riunioni da effettuarsi in numero non inferiore a quattro all'anno e comunque da effettuarsi ogni qualvolta ritenuto necessario.

Gli esiti delle verifiche eseguite devono risultare da appositi verbali che devono essere conservati presso la Società.

L'OdV adempie ai doveri di cui sopra, in piena autonomia, insindacabilità ed indipendenza.

#### **Art. 9 – Poteri**

L'OdV ha la facoltà di accedere, richiedere e acquisire tutte le informazioni e documenti inerenti all'attività della Società e dei suoi dipendenti utili per l'adempimento dei propri doveri e in applicazione delle procedure previste dal Modello 231.

L'OdV ha facoltà di pianificare annualmente la propria attività, sulla base dei livelli di rischio individuati dal Modello 231 in relazione alle fattispecie di reato sensibili; tale pianificazione viene verbalizzata al pari di tutte le attività svolte dall'OdV in apposito verbale, ferma restando la facoltà per l'OdV di discostarsi dall'attività pianificata all'insorgenza di elementi che – ad insindacabile giudizio dell'OdV stesso – debbano comportare un'attività differente rispetto a quella programmata.

L'OdV, inoltre, ha facoltà di emanare un proprio regolamento interno per la disciplina delle proprie attività.

L'OdV ha altresì la facoltà di avvalersi di consulenti esterni in ausilio alle proprie attività, disponendo del budget annuo (vd. art. 7).

### **6.3 Attività dell'OdV**

#### **Art. 10 – Flussi informativi e segnalazioni** (*rinvio procedura 1 del Modello 231*)

##### *Flussi informativi*

L'OdV riceve da parte dei Destinatari i flussi informativi previsti dal Modello 231, aventi ad oggetto tutte le notizie e le informazioni rilevanti ai fini della prevenzione dei fatti di reato sensibili ex D.lgs. 231/01, dell'adeguatezza, dell'aggiornamento e del rispetto del Modello 231, nonché ogni altra informazione ritenuta utile ai fini del miglioramento del Modello 231.

L'OdV riceve i flussi informativi tramite gli strumenti all'uopo predisposti dal Modello 231.

*Segnalazioni (c.d. Whistleblowing)*

L'OdV riceve le segnalazioni di presunte violazioni del Modello 231, di cui i Destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

L'OdV riceve le suddette segnalazioni tramite i canali all'uopo predisposti al fine di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante (salvo diversa autorizzazione espressa del segnalante medesimo).

**Art. 11 – Presunte violazioni del Modello 231**

Acquisita e/o ricevuta la notizia circa la presunta violazione del Modello 231, l'OdV:

- ne verifica la rilevanza ai sensi del d.lgs. 231/01;
- ne vaglia la non manifesta infondatezza.

Laddove la notizia (i) risulti rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01 e non manifestamente infondata ovvero (ii) si riveli manifestamente infondata ed effettuata con dolo o colpa grave da parte del segnalante, l'OdV trasmette il relativo verbale alle autorità aziendali competenti disciplinarmente, affinché queste esperiscano le dovute attività, eventualmente applicando le conseguenti sanzioni disciplinari e le ritenute azioni correttive e migliorative.

L'OdV, se richiesto, può fornire alle autorità aziendali competenti disciplinarmente eventuali chiarimenti per quanto di sua competenza in merito all'attività da lui svolta.

**Art. 12 – Attività conseguenti alla violazione del Modello 231**

L'OdV monitora il rispetto di quanto previsto dal Sistema disciplinare del Modello 231 e la valutazione e l'adozione delle conseguenti azioni correttive e migliorative.

Cura altresì l'eventuale aggiornamento del Modello 231 conseguente alla sua violazione (ai sensi dell'art. 16 del presente statuto).

Vigila, inoltre, sul rispetto del Modello 231 con riferimento al divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

**6.4 Disposizioni Finali**

**Art. 13 – Scambio di informazioni**

L'OdV scambia informazioni con il Sindaco Unico e con gli ulteriori soggetti specificamente individuati nelle singole procedure del Modello 231 e in relazione a quanto ivi previsto.

**Art. 14 – Verbali dell'OdV**

Il verbale delle attività dell'OdV contiene:

- data dell'attività svolta;
- luogo dell'attività svolta;
- operazioni compiute;
- sottoscrizione dell'OdV.

I verbali devono riportare data certa a mezzo di qualunque strumento che lo consenta (stampa su registro bollato, apposizione di timbro di data certa presso gli uffici postali, invio a mezzo pec etc.); al verbale non sono apportabili modifiche, con la sola eccezione di correzioni di errori materiali che devono essere autorizzate e siglate dall'OdV.

Ogni verbale è trasmesso alla Società.

#### **Art. 15 – Reporting dell'OdV verso il vertice societario**

Sono assegnate all'OdV di SIMET due linee di reporting:

- la prima, su *base continuativa*, direttamente con Direttore Generale e Sindaco Unico;
- la seconda, su *base periodica*, nei confronti del CdA.

Almeno una volta l'anno l'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione le risultanze dell'attività svolta, mediante esposizione orale ovvero mediante relazione scritta, ferma la facoltà di trasmissione dei singoli verbali di attività al Consiglio di Amministrazione.

#### **Art. 16 – Aggiornamento del Modello 231**

Almeno una volta all'anno, e comunque in presenza di violazioni del Modello 231, di cambiamenti del sistema di governance e/o della struttura organizzativa, di novelle legislative rilevanti ex D.Lgs. 231/01 e di ogni altro aspetto impattante sul Modello 231, l'OdV cura l'aggiornamento del presente Modello 231.

A tal fine, l'OdV segnala l'esigenza di aggiornamento al Consiglio di Amministrazione, il quale provvede eventualmente a mezzo di consulenti.

Il Consiglio di Amministrazione predispose e approva il Modello 231 e le sue revisioni. Le parti obsolete del Modello 231 devono essere conservate agli atti della Società.

#### **Art. 17 – Obbligo di segretezza**

L'OdV ed eventuali collaboratori e/o consulenti di cui si avvale sono tenuti a garantire il segreto professionale in ordine a quanto appreso nell'espletamento del proprio mandato, anche una volta cessato il mandato stesso.

#### **Art. 18 – Modifiche al presente statuto**

Il presente statuto può essere modificato dal Consiglio di Amministrazione, previa comunicazione all'OdV.

---

## 7. SISTEMA DISCIPLINARE

### 7.1 Principi generali

#### Art. 1 – Scopo e principi

Ai sensi dell'art. 7, comma 4, del D.Lgs. 231/2001 “l'efficace attuazione del Modello 231 richiede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231”.

A tal fine la Società si dota del presente sistema disciplinare diversificato a seconda dei differenti livelli di collaborazione professionale, nel rispetto dei principi sanciti dal codice civile, dallo statuto dei lavoratori nonché dal CCNL di Categoria.

#### Art. 2 – Soggetti destinatari

Il presente sistema disciplinare è applicabile ai seguenti soggetti:

- I. Lavoratori subordinati (quadri, impiegati ed operai);
- II. Dirigenti;
- III. Collaboratori con tipologia contrattuale diversa da quella prevista per il lavoro subordinato;
- IV. Professionisti;
- V. Amministratori;
- VI. Sindaci.

I soggetti destinatari accettano espressamente quanto contenuto nel presente sistema disciplinare a mezzo della sottoscrizione dell'apposito modulo 1.1<sup>9</sup>.

#### Art. 3 – Condotte sanzionabili

In generale, sono sanzionabili ai sensi del presente sistema disciplinare tutte le violazioni del Modello 231; a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- la violazione delle disposizioni concernenti la formazione e l'informazione o la diffusione della documentazione;
- la violazione delle procedure e dei protocolli di prevenzione dei fatti di reato di cui alla parte speciale del Modello 231;
- la realizzazione di azioni e comportamenti non conformi ai principi e alle regole indicate nel Codice Etico aziendale, laddove rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01;
- la violazione degli obblighi di segnalazione, comunicazione e informazione verso l'OdV;
- l'effettuazione, con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino manifestamente infondate;
- la violazione delle misure di tutela del segnalante;
- il compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

---

<sup>9</sup> Ovvero mediante altra modalità comunque idonea.

- Pomessa applicazione del presente sistema disciplinare.

## **7.2 Lavoratori subordinati (quadri, impiegati ed operai)**

### **Art. 4 – Fonti della responsabilità**

La Società sanziona le violazioni del Modello 231 commesse dal lavoratore subordinato, secondo quanto stabilito dagli articoli 2104 e 2106 c.c., dal CCNL di Categoria, nonché secondo quanto previsto dall'articolo 7 della Legge 300/1970 “Statuto dei Lavoratori”.

### **Art. 5 – Condotte sanzionabili**

Qualunque violazione del Modello 231 è riconducibile nell'ambito dei comportamenti considerati sanzionabili dagli articoli 2104 e 2106 c.c. e di quelli previsti dal CCNL di Categoria.

La valutazione della gravità della violazione e conseguente sanzione sono rimesse all'autorità aziendale competente.

### **Art. 6 – Sanzioni**

Dato il principio di tipicità caratterizzante l'intera materia disciplinare, si applicano le sanzioni previste dall'articolo 7 della Legge 300/1970 “Statuto dei Lavoratori” e di quelle previste dal CCNL di Categoria.

Sulla scelta e sull'entità delle suddette sanzioni, il Datore di Lavoro è competente a decidere sulla base delle indicazioni espressamente previste nel CCNL di Categoria.

In ogni caso, nel caso di commissione di reato (contravvenzioni e/o delitti) si deve fare rinvio all'art. 21 del presente sistema disciplinare.

## **7.3 Dirigenti**

### **Art. 7 – Fonti della responsabilità**

La Società sanziona le violazioni del Modello 231 commesse dai Dirigenti, secondo quanto stabilito dagli artt. 2104 e 2106 c.c. e dal CCNL di Categoria.

### **Art. 8 – Condotte sanzionabili**

Qualunque violazione del Modello 231 è riconducibile nell'ambito dei comportamenti considerati sanzionabili dagli articoli 2104 e 2106 c.c. e di quelli previsti dal CCNL di Categoria.

La valutazione della gravità della violazione e conseguente sanzione sono rimesse all'autorità aziendale competente.

### **Art. 9 – Sanzioni**

Per la violazione del Modello 231 da parte dei dirigenti, nel rispetto del CCNL di Categoria e dei principi di proporzionalità e congruenza, si può applicare:

- il richiamo scritto
- il licenziamento per giustificato motivo (ove si ritenga, alla luce della giurisprudenza della Suprema Corte, che la violazione commessa implichi inadeguatezza del dirigente rispetto alla struttura aziendale);
- il licenziamento per giusta causa (che non consente la prosecuzione del rapporto di lavoro sia pure nei limiti del preavviso).

In ogni caso, nel caso di commissione di reato (contravvenzioni e/o delitti) si deve fare rinvio all'art. 21 del presente sistema disciplinare.

#### **7.4 Collaboratori con tipologia contrattuale diversa da quella prevista per il lavoro subordinato**

##### **Art. 10 – Fonti della responsabilità**

La Società pretende il rispetto del Modello 231 da parte dei collaboratori con tipologia contrattuale diversa da quella prevista per il lavoro subordinato.

Il rispetto delle disposizioni contenute nel Modello 231 è riconosciuto quale prestazione accessoria del rapporto che il collaboratore instaura con la Società, che pertanto si impegna ad adempiere. La circostanza deve essere attestata dalla sottoscrizione di apposita dichiarazione recepita nel contratto scritto ovvero dalla sottoscrizione di dichiarazione ad hoc (**modulo 1.1<sup>10</sup>**).

##### **Art. 11 – Condotte sanzionabili e sanzioni**

Qualunque violazione del Modello 231 può comportare la risoluzione del contratto e l'applicazione di eventuale penale contrattualmente prevista, salva comunque la risarcibilità di maggior danno.

La valutazione circa la gravità della violazione (e conseguente sanzione) è rimessa all'autorità aziendale competente.

#### **7.5 Professionisti (revisori contabili, certificatori, consulenti, agenti e altri soggetti)**

##### **Art. 12 – Fonti della responsabilità**

La Società pretende il rispetto del Modello 231 da parte dei professionisti (revisori contabili, consulenti, agenti ed altri soggetti).

---

<sup>10</sup> Ovvero mediante altra modulistica comunque idonea.

Il rispetto delle disposizioni contenute nel Modello 231 è riconosciuto quale prestazione accessoria del rapporto che il professionista instaura con la Società, che pertanto si impegna ad adempiere. La circostanza deve essere attestata dalla sottoscrizione di apposita dichiarazione recepita nel contratto scritto ovvero dalla sottoscrizione di dichiarazione ad hoc (**modulo 1.1<sup>11</sup>**).

#### **Art. 13 – Condotte sanzionabili e sanzioni**

Qualunque violazione del Modello 231 può comportare la risoluzione del contratto o la revoca del mandato per giusta causa e l'applicazione di eventuale penale contrattualmente prevista, salva comunque la risarcibilità di maggior danno.

La valutazione circa la gravità della violazione (e conseguente sanzione) è rimessa all'autorità aziendale competente.

### **7.6 Consiglieri di Amministrazione**

#### **Art. 14 – Fonti della responsabilità**

La Società pretende il rispetto del Modello 231 da parte dei Consiglieri di Amministrazione. La circostanza deve essere attestata dalla sottoscrizione di apposita dichiarazione recepita nel verbale di nomina ovvero dalla sottoscrizione di dichiarazione ad hoc (**modulo 1.1<sup>12</sup>**).

#### **Art. 15 – Condotte sanzionabili in capo ai Consiglieri di Amministrazione**

Qualunque violazione del Modello 231 costituisce condotta sanzionabile in capo ai Consiglieri di Amministrazione.

I Consiglieri di Amministrazione, in quanto tenuti all'applicazione di quanto prescritto nel Modello 231 ed al controllo sull'applicazione del Modello 231 da parte degli altri soggetti destinatari, rispondono altresì per le violazioni del Modello 231 commesse da persone ad essi sottoposte, allorché le violazioni non si sarebbero verificate se essi avessero esercitato diligentemente i propri poteri gerarchici dispositivi e/o di controllo.

#### **Art. 16 – Procedimento e sanzioni**

Qualunque violazione del Modello 231 commessa dai Consiglieri di Amministrazione deve essere portata a conoscenza dell'Assemblea dei Soci, del Sindaco Unico e del C.d.A. stesso; l'Assemblea dei Soci, sulla base della gravità e reiterazione della violazione, assume le determinazioni del caso (consistenti, se ritenuto, nella revoca per giusta causa e nell'esercizio dell'azione di responsabilità).

<sup>11</sup> Ovvero mediante altra modulistica comunque idonea.

<sup>12</sup> Ovvero mediante altra modulistica comunque idonea.

## 7.7 Sindaci

### **Art. 17 – Fonti della responsabilità**

La Società pretende il rispetto del Modello 231 da parte dei Sindaci. La circostanza deve essere attestata dalla sottoscrizione di apposita dichiarazione recepita nel verbale di nomina ovvero dalla sottoscrizione di dichiarazione ad hoc (**modulo 1.1**<sup>13</sup>).

### **Art. 18 – Condotte sanzionabili in capo ai Sindaci**

Qualunque violazione del Modello 231 commessa dai Sindaci costituisce condotta sanzionabile.

Essi sono tenuti al rispetto delle procedure del Modello 231 che li riguardano ed alla vigilanza sulle condotte rilevanti ai sensi del Modello 231 rimesse al loro controllo per legge.

Ogni condotta attiva od omissiva posta in essere dai Sindaci in violazione dei doveri su di essi gravanti per legge in materia di prevenzione dei fatti di reato c.d. “societari” costituisce violazione del MOG231.

### **Art. 19 – Procedimento e sanzioni**

Qualunque violazione del Modello 231 commessa dai Sindaci deve essere portata a conoscenza del CdA e dell'Assemblea dei Soci; il CdA, sulla base della gravità e reiterazione della violazione, assume le determinazioni del caso (consistenti, se ritenuto, nella revoca per giusta causa e nell'esercizio dell'azione di responsabilità).

## 7.8 Disposizioni finali

### **Art. 20 – Omissioni al presente sistema disciplinare**

La violazione del presente sistema disciplinare, parte integrante del Modello 231 costituisce violazione grave del Modello 231 stesso perseguibile ai sensi del presente sistema disciplinare.

### **Art. 21 – Commissione di fatti di reato presupposto ex D.Lgs. 231/01**

La commissione di reati presupposto ex D.Lgs. 231/01 costituisce violazione del Modello 231 cui consegue l'applicazione della sanzione massima, se trattasi di reato doloso.

### **Art. 22 – Pubblicità del presente sistema disciplinare**

La Società assicura la concreta pubblicità e conoscenza del presente sistema disciplinare a tutti i Destinatari in applicazione di quanto previsto nella presente Parte Generale in materia di diffusione, formazione ed informazione.

---

<sup>13</sup> Ovvero mediante altra modulistica comunque idonea.