MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01

DI

AEDES SIIQ S.P.A.

PARTE GENERALE

(in vigore dal 6 febbraio 2023)

AEDES SIIQ
COMMERCIAL PROPERTIES

PARTE GENERALE - INDICE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA 3

1.1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche ... 3
1.2 Le Persone soggette al D.Lgs. n. 231 del 2001 ... 3
1.3 I Reati Presupposto ... 4
1.4 Le Sanzioni previste nel Decreto ... 5
1.5 Delitti tentati ... 8
1.6 Le Condotte Esimenti ... 8
1.7 Le Linee Guida ... 9

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI AEDES SIIQ S.P.A. 10

2.1 Descrizione sintetica dell'attività di Aedes SIIQ S.p.A. ... 10
2.2 Adozione del Modello ... 11
2.3 Il presente Modello ... 11
2.4 Aggiornamento del Modello ... 13
2.5 L'adozione del Modello nelle società del Gruppo Aedes ... 13
2.6 I documenti connessi al Modello ... 14
2.7 Gestione delle risorse finanziarie ... 14
2.8 Diffusione del Modello ... 14
2.9 Formazione ed Informazione del Personale ... 14
2.10 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello ... 15

3. ELEMENTI DEL MODELLO DI *GOVERNANCE* E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI AEDES SIIQ 16

3.1 Il Modello di *governance* della Società ... 16
3.2 Il sistema di controllo interno di Aedes SIIQ ... 17
3.3 Attività esternalizzate ... 17
3.4 Principi generali di controllo in tutti i processi e Attività sensibili ... 17

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA 18

4.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza ... 18
4.2 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza ... 19
4.3 Durata dell'incarico, requisiti, cause di ineleggibilità, decadenza, sospensione e sostituzione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza ... 19
4.4 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza ... 22
4.5 Risorse dell'Organismo di Vigilanza ... 23
4.6 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza ... 23

5. SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE NORME-DISPOSIZIONI IVI RICHIAMATE 27

5.1 Principi generali ... 27
5.2 Sistema sanzionatorio ... 27

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA

1.1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" (di seguito, per brevità, anche "**D.Lgs. n. 231 del 2001**" o il "**Decreto**"), che si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia.

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche[1] (di seguito, per brevità, il/gli "**Ente/Enti**"), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica (meglio individuata di seguito) autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Tale responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati tassativamente elencati nel medesimo D.Lgs. n. 231 del 2001.

L'articolo 4 del Decreto precisa, inoltre, che in alcuni casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche (come di seguito meglio individuate) a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

1.2 Le Persone soggette al D.Lgs. n. 231 del 2001

I soggetti che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, ne possono determinare la responsabilità sono di seguito elencati:

a) persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo: di seguito, per brevità, i "**Soggetti Apicali**"),

b) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali (di seguito, per brevità, i "**Soggetti Sottoposti**").

A questo proposito, giova rilevare che non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche "*quei prestatori di lavoro che, pur non essendo <dipendenti> dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi, ad esempio, ai partners in operazioni di joint-venture, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori*"[2].

---

[1] L'art.1 del D.Lgs. n. 231 del 2001 ha delimitato l'ambito dei soggetti destinatari della normativa agli *"enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica"*. Alla luce di ciò, la normativa si applica nei confronti degli:

- enti a soggettività privata, ovvero agli enti dotati di personalità giuridica ed associazioni "anche prive" di personalità giuridica;
- enti a soggettività pubblica, ovvero gli enti dotati di soggettività pubblica, ma privi di poteri pubblici (c.d. "enti pubblici economici");
- enti a soggettività mista pubblica/privata (c.d. "società miste").

Sono invece esclusi dal novero dei soggetti destinatari: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., ecc.).

[2] Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68.

Infatti, secondo l'indirizzo dottrinale prevalente, assumono rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente quelle situazioni in cui un incarico particolare sia affidato a collaboratori esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione o il controllo di Soggetti Apicali.

È comunque opportuno ribadire che l'Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (articolo 5, comma 2, del Decreto), se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. In ogni caso, il loro comportamento deve essere riferibile a quel rapporto "organico" per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all'Ente.

1.3 I Reati Presupposto

Il Decreto richiama le seguenti categorie di reato (di seguito, per brevità, anche, i "**Reati Presupposto**"):

- **(i)** reati contro la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25 del D.Lgs. n. 231 del 2001);
- **(ii)** delitti informatici e trattamento illecito dei dati (articolo 24-bis);
- **(iii)** delitti di criminalità organizzata (articolo 24-ter);
- **(iv)** delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (articolo 25-bis);
- **(v)** delitti contro l'industria e il commercio (articolo 25-bis.1);
- **(vi)** reati societari (articolo 25-ter);
- **(vii)** delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (articolo 25-quater);
- **(viii)** pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- **(ix)** delitti contro la personalità individuale (articolo 25-quinquies);
- **(x)** reati di abuso di mercato (articolo 25-sexies):
- **(xi)** reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (articolo 25-septies;)
- **(xii)** reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (articolo 25-octies);
- **(xiii)** delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (articolo 25-octies.1);
- **(xiv)** delitti in materia di violazione del diritto d'autore (articolo 25-novies);
- **(xv)** delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 25-decies[3]);
- **(xvi)** reati ambientali (articolo 25-undecies);
- **(xvii)** reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146;
- **(xviii)** delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare (articolo 25-duodecies);
- **(xix)** reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- **(xx)** frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a

[3] Originariamente 25-novies e così rinumerato dal D.Lgs. 121/2011.

mezzo di apparecchi vietati (articolo 25-quaterdecies);

(xxi) reati tributati (articolo 25-quinquiesdecies);

(xxii) contrabbando (articolo 25- sexiesdecies);

(xxiii) delitti contro il patrimonio culturale (articolo 25-septiesdecies);

(xxiv) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (articolo 25-duodevicies).

1.4 Le Sanzioni previste nel Decreto[4]

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede le seguenti tipologie di sanzioni applicabili agli enti destinatari della normativa:

- sanzioni amministrative pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca del prezzo o del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza.

Sanzioni amministrative pecuniarie

La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione "di base" di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille)[5] tenendo conto:

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

Nel corso della seconda valutazione, il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Tale importo è fissato "*sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione*" (articoli 10 e 11, comma 2, D.Lgs. n. 231 del 2001).

Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, "*Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato.* (…) *Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere*

[4] Per le Sanzioni previste in relazione ai reati ritenuti rilevanti per la Società si rimanda all'Allegato A.
[5] Con riferimento ai reati di *market abuse*, il secondo comma dell'articolo 25-*sexies* del D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede che: "S*e in seguito alla commissione dei reati di cui al comma 1, il prodotto o il profitto conseguito dall'ente è di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto*".

anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente".

L'articolo 12, D.Lgs. n. 231 del 2001, prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della riduzione stessa.

Riduzione	**Presupposti**
½ (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,00)	• L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi *e* l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; *ovvero* • il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a ½	[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado] • L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; *ovvero* • è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da 1/2 a 2/3	[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado] • L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; *e* • è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Sanzioni interdittive

Le seguenti sanzioni interdittive sono previste dal Decreto e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste:

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

concessi;

- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Perché le sanzioni interdittive possano essere comminate, è necessaria la sussistenza di almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13, D.Lgs. n. 231 del 2001, ossia:

- "*l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative*"; ovvero
- "*in caso di reiterazione degli illeciti*"[6].

Inoltre, le sanzioni interdittive possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all'Ente dal Giudice in via cautelare, quando:

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

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatrici previste dall'articolo 17, D.Lgs. n. 231 del 2001 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- "*l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso*";
- "*l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*";
- "*l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca*".

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, "*tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso*" (art. 14, D.Lgs. n. 231 del 2001).

Il Legislatore si è, poi, preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

Confisca

Ai sensi dell'articolo 19, D.Lgs. n. 231 del 2001, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** - anche per equivalente - del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che

[6] Ai sensi dell'articolo 20 del D.Lgs. n. 231 del 2001, "*si ha reiterazione quanto l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva*".

per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell'Ente.

1.5 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati presupposto del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (articolo 26 del Decreto).

1.6 Le Condotte Esimenti

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. n. 231 del 2001, prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali, sia da Soggetti Sottoposti (come definiti al precedente paragrafo 1.2).

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito, per brevità, il "**Modello**");

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente (di seguito, per brevità, l'"**Organismo di Vigilanza**" o l'"**OdV**"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;

c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'esonero della responsabilità dell'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che la Società intende scongiurare. In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:

a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;

b) previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;

c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;

d) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;

e) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.7 Le Linee Guida

Su espressa indicazione del Legislatore delegato, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria che siano stati comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione gestione e controllo *ex* D.Lgs. n. 231 del 2001, approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate[7].

Il percorso indicato dalle Linee Guida per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle Aree a Rischio Reato (ossia dei processi e delle attività sensibili), volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò, soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate - su indicazione del vertice apicale - dal *management* e dai consulenti, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

  Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto dalle Linee Guida di Confindustria sono, per quanto concerne la prevenzione dei reati dolosi:

  - il Codice Etico;
  - il sistema organizzativo;
  - le procedure manuali ed informatiche;
  - i poteri autorizzativi e di firma;
  - il sistema di controllo e gestione;
  - la comunicazione al personale e sua formazione.

  Con riferimento ai reati colposi (reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro e la maggior parte dei reati ambientali), le componenti più rilevanti individuate da Confindustria sono:

  - il Codice Etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
  - la struttura organizzativa;
  - la formazione e addestramento;
  - la comunicazione e coinvolgimento;
  - la gestione operativa;

[7] Linee Guida aggiornate da Confindustria nel mese di marzo 2014 e giugno 2021.

- il sistema di monitoraggio della sicurezza.

Il sistema di controllo deve essere uniformato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e dei protocolli previsti dal Modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza i cui principali requisiti siano:
  - autonomia ed indipendenza,
  - professionalità,
  - continuità di azione;

- obbligo, da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente "a rischio reato", di fornire informazioni all'Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI AEDES SIIQ S.P.A.

2.1 Descrizione sintetica dell'attività di Aedes SIIQ S.p.A.

Aedes SIIQ S.p.A. (di seguito, per brevità, "**Aedes SIIQ**" o la "**Società**") ha per oggetto sociale l'acquisto, la vendita, la costruzione e la permuta di qualsiasi tipo di immobili nonché la gestione e la conduzione di immobili di proprietà sociale.

La Società ha altresì per oggetto l'esercizio, non nei confronti del pubblico, delle seguenti attività:

1. assunzioni di partecipazioni, acquisto di aziende o quote di aziende;
2. coordinamento tecnico, amministrativo e finanziario delle società cui partecipa e loro finanziamento;
3. investimenti finanziari direttamente e/o tramite organismi qualificati, in società italiane ed estere;
4. prestazioni a favore di terzi di servizi di consulenza finanziaria, commerciale, tecnica ed amministrativa.

La Società potrà inoltre compiere tutte le operazioni commerciali, finanziarie, industriali, mobiliari ed immobiliari necessarie od utili per il conseguimento dell'oggetto sociale (compreso il rilascio di garanzie personali o reali anche nell'interesse di terzi e l'assunzione di mutui e finanziamenti anche ipotecari) con tassativa esclusione di attività finanziarie riservate.

Trattandosi di una SIIQ, le attività della Società saranno compiute nel rispetto delle seguenti regole in materia di investimenti, di limiti alla concentrazione del rischio e di leva finanziaria:

1. la Società non investirà in un unico bene immobile avente caratteristiche urbanistiche e funzionali unitarie in misura superiore al 25% del valore totale del patrimonio immobiliare della Società. Al riguardo si precisa che, nel caso di piani di sviluppo oggetto di un'unica progettazione urbanistica, cesseranno di avere caratteristiche urbanistiche e funzionali unitarie quelle porzioni del bene immobile

che siano oggetto di permessi di costruire singoli e funzionalmente autonome o che siano dotate di opere di urbanizzazione sufficienti a garantire il collegamento ai pubblici servizi;

2. la Società non potrà generare ricavi da canoni di locazione, provenienti da uno stesso conduttore o da conduttori appartenenti ad uno stesso gruppo, in misura superiore al 30% del totale dei ricavi derivanti dall'attività di locazione immobiliare dei beni immobili della società;
3. il limite massimo di leva finanziaria consentito a livello individuale (escludendo in ogni caso i finanziamenti infragruppo e, più in generale, i finanziamenti soci, che non sono soggetti ad alcun limite) è pari all'80% del valore del patrimonio immobiliare della Società.

I suddetti limiti possono essere superati in presenza di circostanze eccezionali o comunque non dipendenti dalla volontà della società. Salvo il diverso interesse degli azionisti e/o della società, il superamento non potrà protrarsi oltre 12 mesi. In deroga a quanto sopra previsto, inoltre, il limite del 30% di cui al precedente punto 2 non si applica qualora i beni immobili della società siano locati a uno o più conduttori appartenenti ad un gruppo di rilevanza nazionale o internazionale

2.2 Adozione del Modello

Aedes SIIQ si è dotata di un proprio Modello che, così come previsto dal Decreto, è stato approvato da ultimo in 7 agosto 2019 con efficacia a far data dal 30 settembre 2019. Per effetto delle variazioni intervenute nel quadro normativo di riferimento e negli assetti societari ed organizzativi, il Modello è stato oggetto di successivi aggiornamenti, di cui l'ultimo con efficacia dal 6 febbraio 2023.

2.3 Il presente Modello

2.3.1 Le finalità del Modello

Il Modello, elaborato dalla Società sulla base dell'individuazione delle aree di possibile rischio nell'attività aziendale al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati, ha la finalità di:

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di Aedes SIIQ, ed in particolare quelli impegnati nelle "aree di attività a rischio", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso 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 con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- confermare che Aedes SIIQ non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale della Società.

2.3.2 La costruzione del Modello

Sulla scorta anche delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di riferimento, la costruzione del Modello (e la successiva redazione del presente documento) si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

a) esame preliminare del contesto aziendale attraverso l'analisi della documentazione societaria rilevante e lo svolgimento di interviste con responsabili di Aedes SIIQ informati sulla struttura e sulle attività della stessa,

al fine di "mappare" l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie unità organizzative/funzioni aziendali, nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;

b) individuazione delle attività e dei processi aziendali "a rischio" o - limitatamente ai reati contro la Pubblica amministrazione – "strumentali" alla commissione di reati, operata sulla base del sopra citato esame preliminare del contesto aziendale (di seguito, per brevità, cumulativamente indicate come le "**Attività sensibili**");

c) definizione in via di ipotesi delle principali possibili modalità di commissione dei Reati Presupposto all'interno delle singole Attività sensibili;

d) rilevazione ed individuazione del sistema di controllo della Società finalizzato a prevenire la commissione dei Reati Presupposto.

2.3.3 Il concetto di rischio accettabile

Nella predisposizione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo, quale il presente, non può essere trascurato il concetto di rischio accettabile. È, infatti, imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D.Lgs. n. 231 del 2001, una soglia che consenta di limitare la quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato. Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità, ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente, è rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dalla Società.

2.3.4 La struttura del Modello ed i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione

La Società ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di governo, e in grado di valorizzare i controlli e gli organi esistenti.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle Attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

In particolare, il Modello di Aedes SIIQ è costituito da una "**Parte Generale**", che contiene i principi cardine dello stesso e da una "**Parte Speciale**" relativa alle diverse categorie di reato previste dal D.Lgs. n. 231 del 2001 valutate come astrattamente rilevanti per la Società.

La Parte Speciale contiene, in relazione alle diverse categorie di reato previste dal D.Lgs. n. 231 del 2001, una sintetica descrizione degli illeciti che possono essere fonte di una responsabilità amministrativa della Società, l'indicazione delle Attività sensibili individuate e la descrizione delle principali regole di comportamento implementate dalla Società, cui i Destinatari del Modello (come di seguito definiti) si devono attenere al fine di prevenire la commissione di tali reati.

In considerazione delle diverse categorie/fattispecie di reato che attualmente costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del Decreto, a ciascuna di esse è stato assegnato un livello di rischio (Alto/Medio/Basso), considerando la probabilità di effettiva realizzazione del reato insito nell'attività sensibile individuata. Conseguentemente, talune di esse sono state valutate a basso rischio (ad esempio delitti contro la personalità individuale, impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare), mentre altre non

sono state ritenute rilevanti ai fini della costruzione del presente Modello, in quanto si è reputato che il rischio relativo alla commissione di tali reati fosse solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile. Nello specifico, a seguito di un'attenta valutazione dell'attività in concreto svolta da Aedes SIIQ e della sua storia, sono state considerate non rilevanti le seguenti categorie di reato:

- **Delitti contro l'industria e il commercio** (Art. 25 bis.1 del Decreto);
- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (articolo 25-quater.1 del Decreto);
- **Reati di razzismo e xenofobia** (Art. 25-terdecies del Decreto 231);
- **Reati 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 del Decreto 231);
- **Reati di Contrabbando** (Art. 25-sexiesdecies del Decreto).

In ogni caso, i principi etici su cui si fonda il Modello della Società e la sua struttura di *governance* sono finalizzati a prevenire in linea generale anche quelle categorie/fattispecie di reato che, per la loro irrilevanza, non trovano disciplina specifica nella Parte Speciale del presente Modello.

2.4 Aggiornamento del Modello

Il Decreto espressamente prevede la necessità di aggiornare il modello di organizzazione, gestione e controllo, al fine di renderlo costantemente "ritagliato" sulle specifiche esigenze dell'Ente e della sua concreta operatività. Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- innovazioni normative;
- violazioni del Modello e/o esiti negativi di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre società);
- modifiche della struttura organizzativa della Società, anche derivanti da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuovi campi di attività intrapresi.

L'aggiornamento del Modello e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, spetta al Consiglio di Amministrazione. La semplice "cura" dell'aggiornamento, ossia la mera sollecitazione in tal senso e non già la sua diretta attuazione spetta invece all'Organismo di Vigilanza.

2.5 L'adozione del Modello nelle società del Gruppo Aedes[8]

Ferma restando l'attribuzione delle responsabilità in capo alla singola società del Gruppo riguardo all'attuazione del Modello e ferma restando la competenza primaria del suo Organismo di Vigilanza ad esercitare i relativi controlli, è attribuito all'Organismo di Vigilanza di Aedes SIIQ, quale società controllante, il potere di dare impulso, di coordinare l'attività diretta all'applicazione del Modello stesso nell'intero ambito del Gruppo, di effettuare eventuali azioni di verifica congiuntamente con l'Organismo di Vigilanza delle singole società del Gruppo, con facoltà di accedere alla relativa documentazione rilevante.

Le società del Gruppo, nell'adottare il proprio Modello, riconosceranno i poteri contemplati nel presente Modello all'Organismo di Vigilanza di Aedes SIIQ.

[8]Ai fini del presente documento, per "Gruppo Aedes" o "Gruppo" si intendono Aedes SIIQ S.p.A. e le Società controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile e dell'art. 93 del D.Lgs. n. 58 del 24/2/1998 "TUF", nonché le altre imprese controllate ai sensi dell'art. 26 del D.lgs. 9/4/1991, n. 127.

2.6 I documenti connessi al Modello

Formano parte integrante e sostanziale del Modello:

- il codice etico di Aedes contenente l'insieme dei diritti e doveri che i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare nello svolgimento delle proprie attività (di seguito, per brevità, il "**Codice Etico**");
- il sistema disciplinare e relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello (di seguito, per brevità, il "**Sistema Sanzionatorio**"), di cui al successivo Paragrafo 5;
- il sistema di deleghe e procure, nonché tutti i documenti aventi l'obiettivo di descrivere e attribuire responsabilità e/o mansioni a chi opera all'interno dell'Ente nei processi e nelle Attività sensibili (*i.e.* organigrammi, *job description* ecc.);
- il sistema di procedure, di protocolli e di controlli interni aventi quale finalità quella di garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari, nonché dei comportamenti che devono essere tenuti dai destinatari del presente Modello operanti nei processi e nelle Attività sensibili.

(Di seguito, per brevità, il sistema delle deleghe e procure, le procedure, i protocolli ed i controlli interni sopra citati verranno cumulativamente definiti le "**Procedure**").

Ne consegue che con il termine Modello deve intendersi non solo il presente documento, ma altresì tutti gli ulteriori documenti e le Procedure che verranno successivamente adottati e che perseguiranno le finalità ivi indicate.

2.7 Gestione delle risorse finanziarie

Fermo restando quanto indicato al precedente paragrafo, tenuto conto che ai sensi dell'articolo 6, lettera c) del D.Lgs. n. 231 del 2001 tra le esigenze cui il Modello deve rispondere vi è anche l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati, la Società ha adottato specifici protocolli contenenti i principi ed i comportamenti da seguire nell'ambito della gestione di tali risorse.

2.8 Diffusione del Modello

Il presente Modello tiene conto della particolare realtà imprenditoriale di Aedes SIIQ e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti (di seguito, per brevità, i "**Destinatari**").

Tutto ciò affinché i Destinatari seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

In ogni caso, le funzioni aziendali competenti assicurano il recepimento nelle Procedure della Società dei principi e delle norme di comportamento contenuti nel Modello e nel Codice Etico adottati.

2.9 Formazione ed Informazione del Personale

È obiettivo di Aedes SIIQ garantire una corretta conoscenza da parte dei Destinatari circa il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo.

Ai fini dell'efficace attuazione del presente Modello, la formazione e l'informativa verso i Destinatari è gestita dalla Direzione *Human Resources & General Services*, in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e con i responsabili delle altre funzioni aziendali di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione necessarie anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono alla specifica informativa all'atto dell'assunzione e le ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto. In particolare, è prevista:

- una comunicazione iniziale. A tale proposito, la comunicazione viene disposta attraverso l'invio di una lettera a firma del Presidente del Consiglio di Amministrazione o del Direttore Generale a tutto il personale sui contenuti del Decreto, l'importanza dell'effettiva attuazione del Modello, le modalità di informazione/formazione previste dalla Società. Ai nuovi assunti viene consegnato un "kit" informativo (es. Modello, Codice Etico, Decreto, etc.), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

  I suddetti soggetti, al momento della consegna del presente Modello, lo sottoscrivono per integrale presa visione e accettazione e si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti afferenti le aree rilevanti ai fini del Decreto e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della Società, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti;

- una specifica attività di formazione. In particolare, Aedes SIIQ prevede l'erogazione di corsi destinati a tutto il personale dipendente, che illustrino:

  - il contesto normativo;
  - il Modello adottato da Aedes SIIQ;
  - la composizione dell'OdV e il relativo funzionamento nonché la gestione del Modello nel continuo.

  Tale attività è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Con specifico riferimento agli adempimenti in materia di salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro, le funzioni preposte si occupano di predisporre i necessari corsi di aggiornamento e di addestramento previsti dalla legge, nonché corsi di formazione per specifici ruoli in materia di sicurezza, dandone pronta comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

La partecipazione ai processi formativi sopra descritti è obbligatoria e documentata attraverso la richiesta della firma di presenza.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione del personale con riferimento ai contenuti del Decreto ed agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, è istituita una specifica sezione della *intranet* aziendale (nella quale sono presenti e disponibili tutti i documenti che compongono il Modello) dedicata all'argomento e aggiornata, di volta in volta, in coordinamento o su indicazione dell'Organismo di Vigilanza dalla funzione interna preposta.

2.10 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello

Aedes SIIQ prevede altresì la diffusione del Modello alle persone che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza ed altri rapporti che si concretizzino in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale (ivi inclusi i soggetti che agiscono per i fornitori e i *partners* commerciali, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, società consortile, nonché *joint-venture*) (di seguito, per brevità, i "**Terzi**").

In particolare, le funzioni aziendali, di volta in volta coinvolte, forniscono ai soggetti Terzi in generale e alle

società di *service* con cui entrano in contatto, idonea informativa in relazione all'adozione da parte di Aedes SIIQ del Modello ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001. La Società invita, inoltre, i Terzi a prendere visione dei contenuti del Codice Etico e di un estratto della Parte Generale del Modello presenti sul sito *internet* della stessa.

Nei rispettivi testi contrattuali sono inserite specifiche clausole dirette ad informare i Terzi dell'adozione del Modello e del Codice Etico da parte di Aedes SIIQ, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione e di conoscere il contenuto (nella versione disponibile sul sito *internet* della Società) e di aver conoscenza delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto dei precetti contenuti nella Parte Generale del Modello, nel Codice Etico nonché si obbligano a non commettere e a far sì che i propri apicali o sottoposti si astengano dal commettere alcuno dei Reati Presupposto.

3. ELEMENTI DEL MODELLO DI *GOVERNANCE* E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI AEDES SIIQ

3.1 Il Modello di *governance* della Società

Nel disegno del proprio sistema di governo societario, Aedes SIIQ ha recepito i principi espressi dal Codice di *Corporate Governance* delle Società Quotate approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* nel gennaio 2020,, che costituisce, per gli emittenti quotati, uno strumento di autoregolamentazione atto a consentire la corretta gestione in termini di *Corporate Governance*, mediante la previsione di principi e raccomandazioni rivolti agli Amministratori, ai Sindaci, agli azionisti, agli organi e alle funzioni aziendali.

Alla luce della peculiarità della propria struttura organizzativa e delle attività svolte, la Società ha privilegiato il c.d. "sistema tradizionale" fondando il sistema di governo societario su alcuni principi cardine, quali il ruolo centrale attribuito al Consiglio di Amministrazione, la corretta gestione delle situazioni di conflitto di interesse, la trasparenza nella comunicazione delle scelte di gestione dell'impresa e l'efficienza del proprio Sistema dei Controlli Interni.

Aedes SIIQ è una società per azioni e può essere gestita da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero di componenti, anche non soci, variabile da 5 (cinque) a 15 (quindici).

Ad oggi la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da 11 (undici) membri, secondo quanto deliberato dall'Assemblea dei Soci.

Oltre a quanto previsto dallo Statuto Sociale, il Consiglio di Amministrazione ha conferito appositi poteri al Presidente, al Vice Presidente e al Direttore Generale.

In conformità alla normativa applicabile e in virtù dell'adesione del Codice di *Corporate Governance* delle società quotate, sono stati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione: (i) il Comitato Controllo, Rischi e Operatività con Parti Correlate e (ii) il Comitato per la Remunerazione e le Nomine; entrambi i Comitati svolgono ruoli consultivi e propositivi.

Il Consiglio di Amministrazione ha altresì istituito, ai sensi dell'articolo 2.2.41 del Regolamento dei Mercati Organizzati e Gestiti da Borsa Italiana S.p.A., un Comitato Investimenti che, in particolare, è competente ad analizzare ogni proposta operazione di investimento e/o disinvestimento che riguardi più del 5% del totale degli attivi della società al NAV, sottoposta alla sua attenzione da parte di un membro dell'organo amministrativo e/o del soggetto titolare di deleghe di gestione, nonché ad analizzare tutte le operazioni al di sotto della predetta soglia di rilevanza nelle quali gli amministratori abbiano un interesse ai sensi dell'articolo 2391 del codice civile.

La revisione legale dei conti è esercitata da una società di Revisione. La Società ha inoltre nominato un Collegio

Sindacale.

3.2 Il sistema di controllo interno di Aedes SIIQ

Aedes SIIQ ha adottato i seguenti strumenti di carattere generale, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società (anche in relazione ai reati da prevenire):

- i principi etici ai quali la Società si ispira, anche sulla base di quanto stabilito nel Codice Etico;
- le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance* delle società Quotate, approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* nel gennaio 2020, cui la Società ha aderito;
- il sistema di deleghe e procure;
- la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa;
- il sistema di controllo interno e quindi la struttura delle procedure aziendali;
- le procedure afferenti il sistema amministrativo, contabile e di *reporting*;
- le comunicazioni e le procedure ed istruzioni operative aziendali dirette al personale;
- la formazione obbligatoria, adeguata e differenziata di tutto il personale;
- il sistema sanzionatorio di cui ai CCNL;
- il "*corpus*" normativo e regolamentare nazionale e straniero quando applicabile.

3.3 Attività esternalizzate

Va rilevato che Aedes SIIQ ha esternalizzato alcune delle sue attività/funzioni ad altre società facenti parte del Gruppo Aedes nonché a soggetti terzi esterni al Gruppo, stipulando contratti di servizi opportunamente formalizzati e sottoscritti nel rispetto delle deleghe e procure in essere. Per maggiori dettagli si rimanda a quanto descritto nella Parte Speciale del presente Modello.

3.4 Principi generali di controllo in tutti i processi e Attività sensibili

Aedes SIIQ ha impostato un sistema di controllo interno costituito da tutti gli strumenti adottati dalla Società per indirizzare, gestire e verificare le proprie attività allo scopo di rispettare le leggi vigenti e le procedure interne, gestire in modo efficace ed efficiente l'operatività, garantire la produzione di dati contabili accurati e completi, nonché scambiare informazioni veritiere e corrette.

Il sistema di controllo interno, in particolare, con riferimento ai Processi e alle Attività Sensibili individuati, prevede, compatibilmente con le attuali dimensioni aziendali e il principio di proporzionalità (avendo riguardo alla propria complessità operativa, dimensionale e organizzativa, nonché alla natura dell'attività svolta), sia dei controlli specifici descritti nella Parte Speciale del presente Modello, sia dei controlli generali applicabili a tutti processi e Attività sensibili.

Si tratta, nello specifico, dei seguenti:

- **Trasparenza**: ogni operazione/transazione/azione è giustificabile, verificabile, coerente e congruente;
- **Separazione delle funzioni/Poteri**: nessuno può gestire in autonomia un intero processo e può essere dotato di poteri illimitati; i poteri autorizzativi e di firma sono definiti in modo coerente con le responsabilità organizzative assegnate;

- **Adeguatezza delle norme interne**: l'insieme delle norme aziendali è coerente con l'operatività svolta ed il livello di complessità organizzativa e tale da garantire i controlli necessari a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- **Tracciabilità/Documentabilità**: ogni operazione/transazione/azione, nonché la relativa attività di verifica e controllo sono documentate e la documentazione è adeguatamente archiviata.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 231 del 2001 (articoli 6 e 7), nonché le indicazioni contenute nelle Linee Guida delle principali Associazioni di Categoria, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

a) autonomia ed indipendenza;

b) onorabilità e professionalità;

c) continuità d'azione.

Autonomia ed indipendenza

I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'Organismo di Vigilanza la posizione gerarchica più elevata possibile, e prevedendo un'attività di *reporting* al massimo vertice operativo aziendale ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.

Onorabilità e professionalità

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio[9]. Per quanto riguarda l'onorabilità si considerano non solo i requisiti di cui all'art. 2399 c.c., che richiama l'art. 2382 c.c., ma anche il fatto che, come sostenuto dagli orientamenti giurisprudenziali e dottrinali, i componenti dell'OdV non devono aver subito precedenti condanne o rivestito ruoli come descritto nelle casistiche di cui al paragrafo 4.4.

Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza deve:

[9] Ci si riferisce, tra l'altro, a: tecniche di analisi e valutazione dei rischi; misure per il loro contenimento (procedure organizzative, meccanismi di contrapposizione dei compiti, etc.); flow charting di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza, tecniche di intervista e di elaborazione dei questionari; metodologie per l'individuazione di frodi; etc. L'Organismo di Vigilanza deve avere competenze di tipo ispettivo (per accertare come si sia potuto verificare un reato della specie in esame e di chi lo abbia commesso); competenze di tipo consulenziale (per adottare – all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche – le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi) o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati) e competenze giuridiche. Il D.Lgs. n. 231 del 2001 è una disciplina penale ed avendo l'attività dell'Organismo di Vigilanza lo scopo di prevenire la realizzazione dei reati è dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati (che potrà essere assicurata mediante l'utilizzo delle risorse aziendali, ovvero della consulenza esterna).

- svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- essere una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

Per assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti in precedenza, è opportuno che tali soggetti posseggano, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice, ecc.).

4.2 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

In ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto ed in conformità al disposto dell'art. 6, comma 4-*bis*, D.Lgs. n. 231 del 2001, il Consiglio di Amministrazione di Aedes SIIQ ha affidato le funzioni dell'Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale.

Con la medesima delibera che ha nominato l'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione della Società ha fissato il compenso annuo spettante a tale organo per l'incarico assegnatogli. Ai componenti dell'Organismo di Vigilanza compete il rimborso delle spese vive e documentate sostenute nell'espletamento dell'incarico.

Il Presidente del Collegio Sindacale è chiamato a svolgere il medesimo incarico anche in relazione alla funzione di Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza assume la carica dal momento in cui tutti i componenti accettano mediante espressa dichiarazione scritta la nomina operata dal Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza può disciplinare lo svolgimento della propria attività (calendarizzazione dell'attività, verbalizzazione delle riunioni, disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'Organismo, ecc.) mediante apposito regolamento.

L'Organismo di Vigilanza può nominare un Segretario anche esterno all'Organismo stesso.

4.3 Durata dell'incarico, requisiti, cause di ineleggibilità, decadenza, sospensione e sostituzione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza resterà in carica sino alla scadenza del mandato dell'organo di controllo e continuerà comunque ad espletare ed esercitare le proprie funzioni in regime di *prorogatio* sino alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza.

I componenti dell'Organismo sono scelti tra soggetti con competenze in ambito legale e contabile, dotati di adeguata professionalità, per titoli di studio ed esperienza professionale maturata; a titolo meramente esemplificativo, tale requisito si considera integrato con il possesso di laurea in materie giuridiche od economiche e con l'esercizio di pratica in tali materie per un periodo non inferiore a cinque anni.

Fermo quanto previsto al presente Paragrafo, i componenti dell'Organismo possono essere nominati tra soggetti interni o esterni alla Società. I componenti dell'Organismo non sono soggetti in tale qualità e nell'ambito dello svolgimento della propria funzione al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere in possesso perlomeno dei seguenti requisiti:

a) capacità di svolgere l'incarico, vale a dire non essere interdetti, inabilitati, falliti, condannati ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici

direttivi;

b) onorabilità; vale a dire:

- godere il pieno esercizio dei diritti civili, essere di condotta specchiatissima ed illibata, non aver riportato condanne, anche non passate in giudicato, o pene accessorie per uno dei Reati;
- non essere coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
- non essere coinvolto in un procedimento, penale o civile, connesso ad un'omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa di cui al D. Lgs. n. 231 del 2001;
- non essere stati condannati con sentenza irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione:
  - a pena detentiva per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria e assicurativa e dalle norme in materia di mercati e strumenti finanziari, in materia tributaria e di strumenti di pagamento;
  - alla reclusione per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nel regio decreto del 16 marzo 1942, n. 267;
  - alla reclusione per un tempo non inferiore a sei mesi per un delitto contro la pubblica amministrazione la fede pubblica, il patrimonio, l'ordine pubblico e l'economia pubblica;
  - alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un qualunque delitto non colposo;
  - per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- non essere stati sottoposti con provvedimento definitivo alle misure di prevenzione della sorveglianza speciale di pubblica sicurezza e dell'obbligo di soggiorno nel comune di residenza o di dimora abituale previste dalle disposizioni di legge contro la mafia;
- non essere incorsi nelle sanzioni amministrative accessorie della perdita temporanea dei requisiti di onorabilità e dell'incapacità temporanea ad assumere incarichi di amministrazione, direzione e controllo, previste dall'art. 187 quater Decreto Legislativo n. 58/1998.

c) indipendenza dalla gestione della Società, vale a dire non avere:

- relazioni economiche di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio, intrattenute direttamente, indirettamente o per conto terzi, con la Società, con le sue controllate, con gli amministratori esecutivi, con l'azionista o gruppo di azionisti che controllano la Società, fermo restando che uno dei membri dell'OdV potrà essere un membro interno alla Società (e pertanto legato alla Società anche da rapporti di lavoro subordinato);
- titolarità, diretta, indiretta, o per conto terzi, di partecipazioni azionarie di entità tali da permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole sulla Società;
- partecipazione a patti parasociali per il controllo della Società;
- stato di coniuge, o convivente, parente o affine entro il secondo grado di un amministratore esecutivo della Società o di un azionista che controlla la Società ovvero stato di coniuge, o convivente, o parente di primo grado di soggetto che si trovi nelle situazioni suindicate.

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

Fermo restando quanto previsto dal periodo precedente, la ricorrenza e la permanenza dei requisiti per ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza verranno di volta in volta accertate dal Consiglio di Amministrazione in sede di nomina e saranno verificate dal medesimo organo per tutto il periodo in cui il componente dell'Organismo di Vigilanza rimarrà in carica (es. attraverso una periodica dichiarazione da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza).

Non possono essere nominati alla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali abbiano subito la condanna per uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231 del 2001, fermo restando il rispetto degli altri requisiti.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza decadono dalla carica in caso di:

a) perdita dei requisiti sopra elencati successivamente alla loro nomina o quando comunque si accerti che ne erano privi all'atto della nomina;

b) mancata partecipazione a due o più riunioni dell'OdV anche non consecutive senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi;

c) inosservanza degli obblighi di riservatezza[10].

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

a) la condanna con sentenza non definitiva, anche se con pena applicata su richiesta o condizionalmente sospesa, per uno dei reati richiamati dal D. Lgs. n. 231 del 2001 od altri reati comunque incidenti sulla moralità professionale;

b) l'applicazione di una misura cautelare personale;

c) l'applicazione provvisoria della sorveglianza speciale di pubblica sicurezza o dell'obbligo di soggiorno nel comune di residenza o di dimora abituale.

Se la causa di sospensione viene meno senza divenire una causa di decadenza, il Consiglio di Amministrazione della Società può reintegrare nella funzione il componente dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione di Aedes SIIQ può revocare in ogni momento i componenti dell'Organismo di Vigilanza, qualora ricorra un giustificato motivo.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o decadenza di un componente dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione intraprende tutte le azioni volte a sostituire tale componente. Nel frattempo, i restanti componenti operano in linea con il regolamento ed in virtù di un *casting vote* a favore del Presidente dell'OdV.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza del Presidente, subentra a questi il

[10] I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni, salvo che la comunicazione di tali notizie e informazioni sia necessaria per l'espletamento dell'incarico. Tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti del Consiglio di Amministrazione.
I componenti dell'Organismo di Vigilanza assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso – con particolare riferimento alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine alle violazioni, anche solo presunte, del Modello – e si astengono dal ricercare ed utilizzare tali informazioni, per fini diversi da quelli istituzionali o, in ogni caso, per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza.

componente più anziano, il quale rimane in tale carica fino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato la nomina di un nuovo componente dell'Organismo di Vigilanza.

4.4 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità alle indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee Guida, la funzione dell'Organismo di Vigilanza consiste, in generale, nel:

- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- curarne l'aggiornamento.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza è chiamato a svolgere le seguenti attività:

- promozione della diffusione nel contesto aziendale della conoscenza e della comprensione del Modello;
- vigilanza sull'osservanza del Modello in ambito aziendale;
- vigilanza sulla validità ed adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto aziendale;
- verifica dell'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei Reati;
- cura dell'aggiornamento del Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno, in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o legislative, mediante:
    - presentazione di proposte di aggiornamento del Modello al Consiglio di Amministrazione;
    - verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte;
    - comunicazione e relazione periodica al Consiglio di Amministrazione in ordine alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute, agli interventi correttivi e migliorativi del Modello e al loro stato di realizzazione.

Nell'ambito delle attività di cui sopra, l'Organismo di Vigilanza provvederà ai seguenti adempimenti:

- all'esito di ogni attività ispettiva, informativa e propositiva, redigere verbale il cui contenuto è riportato in apposito libro;
- proporre l'attivazione delle procedure sanzionatorie previste dal Modello;
- raccogliere, elaborare, conservare e aggiornare ogni informazione ricevuta o raccolta rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
- verificare e controllare periodicamente le Attività sensibili/operazioni a rischio individuate nel Modello;
- istituire specifici canali informativi "dedicati", diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV;
- segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, quelle violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- trasmettere tempestivamente al Consiglio d'Amministrazione ogni significativa informazione rilevante al fine del corretto svolgimento delle funzioni proprie dell'OdV;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione le infrazioni degli amministratori al Modello Organizzativo;
- trasmettere, con periodicità almeno semestrale, al Consiglio di Amministrazione ed al Comitato

Controllo, Rischi e Operatività con Parti Correlate una relazione in ordine alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute e alle sanzioni disciplinari (connesse con comportamenti rilevanti ai fini di cui al Decreto) eventualmente irrogate dai soggetti competenti, ai necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello e al loro stato di realizzazione. Almeno una volta all'anno tale relazione deve essere esposta personalmente al Consiglio di Amministrazione dal Presidente dell'OdV.

Ai fini dello svolgimento dell'attività e dell'espletamento degli adempimenti di cui ai paragrafi precedenti, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'OdV nonché il flusso informativo da e verso lo stesso;
- accedere ad ogni e qualsiasi scrittura e documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'OdV ai sensi del Decreto;
- richiedere la collaborazione, anche in via continuativa, di strutture interne o ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- disporre che i soggetti destinatari della richiesta, ivi inclusi i collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni alla Società, forniscano tempestivamente le informazioni, i documenti, i dati e/o le notizie loro richiesti per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali.

Ai fini di un migliore e più efficace espletamento dei compiti e delle funzioni attribuiti all'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo può decidere di delegare uno o più specifici adempimenti a singoli componenti. In ogni caso, anche in ordine alle funzioni delegate dall'Organismo di Vigilanza a singoli componenti dello stesso, la responsabilità derivante da tali funzioni ricade sull'Organismo di Vigilanza nel suo complesso.

4.5 Risorse dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire all'Organismo di Vigilanza una piena autonomia nell'espletamento delle proprie funzioni, senza limitazioni che possano conseguire da insufficienti risorse finanziarie è assegnato a tale Organismo di Vigilanza un *budget* annuo deciso dal Consiglio di Amministrazione, sulla base di un preventivo di spesa proposto dall'Organismo di Vigilanza stesso. Inoltre, l'Organismo di Vigilanza può autonomamente impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, qualora l'impegno di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti, nonché stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

In questi casi l'Organismo di Vigilanza deve informare senza ritardo il Consiglio di Amministrazione.

4.6 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza

4.6.1 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari (e, ove del caso, dei Terzi) in merito ad eventi che potrebbero comportare la responsabilità di Aedes SIIQ ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001.

I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza si distinguono in informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie.

Nel primo caso valgono le seguenti prescrizioni:

- i Destinatari sono tenuti a segnalare all'OdV le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati o a pratiche non in linea con le procedure e le norme di comportamento emanate o che verranno emanate da Aedes SIIQ;
- i Terzi sono tenuti ad effettuare le segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati nei limiti e secondo le modalità previste contrattualmente;
- i Terzi sono tenuti ad effettuare le eventuali segnalazioni direttamente all'OdV.

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, inerenti lo svolgimento di indagini che vedano coinvolta Aedes SIIQ od i componenti degli organi sociali;
- visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti competenti (a titolo meramente esemplificativo: ASL, INPS, INAIL, Guardia di Finanza, ecc.) e, relative alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- contenziosi attivi e passivi in corso quando la controparte sia un ente o soggetto pubblico (o soggetto equiparato) e, alla loro conclusione, relativi esiti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario a proprio carico;
- i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altri organi nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- le notizie relative a procedimenti disciplinari nonché ad eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- le commissioni di inchiesta o relazioni/comunicazioni interne da cui emerga la responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001;
- i cambiamenti organizzativi;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- le operazioni particolarmente significative svolte nell'ambito dei processi e delle Attività sensibili;
- i mutamenti nei processi e nelle Attività sensibili;
- la dichiarazione di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
- la copia dei verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione;
- segnalazioni "Whistleblowing" di sospetta o di accertata violazione del Modello mediante le procedure adottate dalla Società in attuazione della normativa tempo per tempo vigente in tale ambito. Per maggiori dettagli in merito si rimanda al Paragrafo successivo 4.6.2.

Oltre a quanto sopra previsto, i Responsabili di Direzione/Funzione, nell'ambito dello svolgimento delle attività di propria competenza, sono tenuti a fornire tempestivamente, ogni qualvolta l'evento si verifichi, all'Organismo di Vigilanza le informazioni richieste dai relativi protocolli/procedure rilevanti ai fini del Modello.

Tutte le informazioni, generali e specifiche, devono essere fornite in forma scritta ed indirizzate al Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

La Società adotta specifici canali informativi dedicati al fine di garantire la riservatezza (cfr. nota 10) e facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo. In particolare, tutte le segnalazioni e le comunicazioni indirizzate all'Organismo di Vigilanza potranno essere inoltrate al seguente indirizzo e-mail: organismo.vigilanza@aedes-siiq.com.

Ogni informazione e segnalazione prevista nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e/o cartaceo in conformità alle disposizioni contenute nella normativa in tema di *privacy*.

A carico dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è posto l'obbligo assoluto e inderogabile di mantenere il segreto sulle attività svolte e sulle informazioni societarie di cui vengono a conoscenza nell'esercizio del proprio mandato, salvo quanto specificamente previsto nel presente paragrafo.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine può ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non procedere. In ogni caso, i segnalanti in buona fede saranno garantiti da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e ad essi sarà assicurata la massima riservatezza, fatti salvi gli obblighi di legge e le esigenze di tutela della Società o delle persone accusate erroneamente o in malafede.

4.6.2 La disciplina in materia di *Whistleblowing*

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante *"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"* c.d. Legge sul *Whistleblowing*.

L'istituto del *Whistleblowing*, di origine anglosassone, nasce con l'obiettivo di prevedere un sistema di tutele nei confronti di coloro che segnalano irregolarità e/o illeciti di cui siano venuti a conoscenza in ambito lavorativo.

Già presente nell'ordinamento italiano, per il settore della Pubblica Amministrazione, la Legge n. 179/2017 ha esteso l'ambito di applicazione del sistema interno di segnalazione delle violazioni anche al settore privato, andando a modificare il D.lgs. 231/2001. Infatti, l'art. 2 della Legge n. 179/2017 ha aggiunto all'articolo 6 del predetto decreto, tre nuovi commi, prevedendo che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano prevedere:

- uno o più canali comunicativi mediante i quali sia consentito ai soggetti segnalanti di presentare, "segnalazioni circostanziate di condotte illecite". Al riguardo tali segnalazioni dovranno essere basate su *"elementi di fatto precisi e concordanti"*;
- un canale alternativo di segnalazione, idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- adeguate sanzioni, oltre a quanto disposto dal Sistema Disciplinare, nei confronti di chi violi le suddette misure di tutela del segnalante nonché nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate.

Spetta all'Organismo di Vigilanza, in qualità di destinatario delle segnalazioni effettuate dai *whistleblower*, vigilare sul corretto adempimento delle disposizioni normative in materia. Al riguardo, l'Organismo di Vigilanza:

- verifica l'adeguatezza dei canali informativi, predisposti in applicazione della disciplina sul *Whistleblowing*;

- vigila sul rispetto del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante;
- gestisce il processo di analisi e valutazione delle segnalazioni;
- vigila sul corretto utilizzo dei canali informativi da parte dei segnalanti, al fine di disincentivare il ricorso allo strumento comunicativo per segnalare fatti o circostanze che si rivelino infondati.

Il corretto funzionamento del sistema di *Whistleblowing* presuppone che i soggetti interessati ne siano adeguatamente informati e che questi siano messi in condizione di usufruire dei sistemi di segnalazione dei reati o delle irregolarità.

Pertanto, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di sovraintendere alla formazione dei dipendenti e dei collaboratori della Società, di concerto con le altre funzioni aziendali responsabili in materia, informandoli su:

- le novità introdotte dalla normativa in materia;
- le sanzioni disciplinari previste a tutela dei segnalanti che integrano il sistema disciplinare già previsto nel Modello;
- il corretto uso dei canali informativi.

La Società adotta una specifica Procedura in materia di *Whistleblowing* cui si rimanda per una più puntuale disciplina circa le modalità di gestione delle segnalazioni.

4.6.3 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

Premesso che la responsabilità di adottare ed efficacemente implementare il Modello permane in capo al Consiglio di Amministrazione della Società, l'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti del Consiglio di Amministrazione di:

- informare il Consiglio di Amministrazione in merito alla predisposizione del piano annuale delle attività che intende svolgere al fine di adempiere ai compiti assegnati;
- comunicare periodicamente lo stato di avanzamento del programma unitamente alle eventuali modifiche apportate allo stesso;
- comunicare tempestivamente eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti;
- relazionare, con cadenza almeno semestrale, in merito all'attuazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza sarà tenuto a relazionare periodicamente (su base semestrale) il Consiglio di Amministrazione in merito alle proprie attività.

In particolare, la relazione periodica dovrà indicare l'attività svolta nel periodo, sia in termini di controlli effettuati e degli esiti ottenuti, che in ordine alle eventuali necessità di aggiornamento del Modello.

L'Organismo potrà richiedere di essere convocato dal Consiglio di Amministrazione e dal Comitato Controllo, Rischi e Operatività con Parti Correlate per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche. Gli incontri con gli organi sociali cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali sarà custodita dall'Organismo di Vigilanza e dagli organi di volta in volta coinvolti.

Fermo restando quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:

a) i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per l'implementazione delle attività suscettibili di miglioramento nonché il risultato di tale implementazione;

b) segnalare al Consiglio di Amministrazione comportamenti/azioni non in linea con il Modello al fine di:

   - acquisire dal Consiglio di Amministrazione tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
   - dare indicazioni per la rimozione delle carenze onde evitare il ripetersi dell'accadimento.

4.6.4 Flussi informativi infragruppo

Qualora gli Organismi di Vigilanza di Aedes e delle società del Gruppo Aedes, nell'ambito dell'attività di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, dovessero riscontrare eventuali criticità rilevanti anche per le altre società del Gruppo, sono tenuti a comunicare tempestivamente le criticità riscontrate all'Organismo di Vigilanza della società del Gruppo interessata o al rispettivo Organo Amministrativo qualora non fosse istituito l'OdV.

5. SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE NORME-DISPOSIZIONI IVI RICHIAMATE

5.1 Principi generali

Aedes SIIQ prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme contenute nel Modello, nei relativi Allegati e nelle Procedure è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, lo stesso articolo 6 comma 2, lettera e), del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dalle Procedure sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001 che le violazioni in questione possano determinare.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme contenute nel Modello e nelle Procedure lede, infatti, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con la Società e comporta azioni disciplinari a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui la violazione costituisca reato. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione disciplinare e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti.

5.2 Sistema sanzionatorio

I comportamenti realizzati in violazione del Modello, comprensivo di tutti i suoi allegati, nonché di tutti i protocolli/procedure del Gruppo volti a disciplinare in maggior dettaglio l'operatività nell'ambito delle Attività sensibili dei processi strumentali, da parte del personale di Aedes SIIQ, sono sanzionati a termini dell'art. 6, 2° comma, lettera e), dell'art. 7, 4° comma, lett. b) del Decreto e dall'art. 6 comma 2-bis lett d) del Decreto così come modificato dalla Legge n. 179/2017 in materia di *Whistleblowing*.

La Società reagirà tempestivamente alla violazione delle regole di condotta, anche nel caso in cui il

comportamento non integri gli estremi del Reato ovvero non ne determini la responsabilità diretta.

Le sanzioni irrogabili sono quelle previste dalle normative di riferimento, come di seguito dettagliato. In particolare, i provvedimenti sanzionatori nei confronti dei dipendenti possono articolarsi nelle seguenti forme: biasimo verbale, biasimo scritto, multa, sospensione dalla retribuzione e dal servizio, licenziamento disciplinare.

La sanzione disciplinare è sempre proporzionata alla gravità della violazione commessa e all'eventuale recidiva ed è irrogata nel rispetto delle regole di garanzia applicabili in base alla legge (art. 7 dello Statuto dei Lavoratori) e in base alle norme della contrattazione collettiva applicabili.

- Incorre nel biasimo verbale il lavoratore che commette un'infrazione di lieve entità non imputabile alla deliberata volontà di violare le prescrizioni comportamentali del Modello (ad esempio, inosservanza colposa di una delle procedure indicate nel Modello).
- Incorre nel biasimo scritto il lavoratore che sia recidivo rispetto ai comportamenti sopra descritti.
- Incorre nella multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 113, Seconda Parte del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi il lavoratore che sia recidivo rispetto ai comportamenti sopra descritti e abbia già ricevuto un rimprovero scritto nello stesso anno solare.
- Incorre nella sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni dieci il lavoratore che nell'espletamento di attività connesse ai processi sensibili violi le prescrizioni del Codice Etico o del Modello o le procedure interne indicate nel Modello, mettendo in pericolo l'integrità dei beni aziendali e/o esponendo la Società ad una situazione oggettiva di rischio connesso alla commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231 del 2001.
- Incorre nel licenziamento disciplinare il lavoratore che, nell'espletamento di attività connesse ai processi sensibili, violi le prescrizioni del Codice Etico o del Modello o le procedure interne indicate nel Modello, tenendo condotte dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D.lgs. n. 231 del 2001 e rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa di Aedes SIIQ, in modo tale da determinare la concreta applicabilità a carico della Società di sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231 del 2001.

Il tipo e l'entità di ciascuna sanzione sono determinati tenendo conto, tra l'altro:

- della intenzionalità della condotta o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia del lavoratore;
- del comportamento del lavoratore nel suo complesso, anche con riguardo a precedenti disciplinari, nel rispetto delle norme applicabili;
- delle mansioni affidate al lavoratore.
- se l'autore della violazione è un dirigente, la Società adotterà la misura ritenuta più idonea ivi compreso il licenziamento per giusta causa nel caso in cui venga meno il rapporto di fiducia con la Società.

Sul piano procedurale, si applica l'art. 7 della L. 20.05.1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori).

L'accertamento delle suddette infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni stesse restano di competenza delle Funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Consiglio di Amministrazione, il quale prenderà gli opportuni

provvedimenti.

Nel caso di violazione delle regole da parte di *partner* commerciali, collaboratori o consulenti esterni, o, più in generale, di Terzi, la Società, a seconda della gravità della violazione: (i) richiamerà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste; o (ii) avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa ovvero di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti poc'anzi indicati.

A tal fine, Aedes SIIQ ha previsto l'inserimento di apposite clausole nei medesimi che prevedano: (a) l'informativa ai Terzi dell'adozione del Modello e del Codice Etico da parte della Società; (b) il diritto per la Società di recedere dal rapporto o risolvere il contratto, al verificarsi di comportamenti in contrasto con quanto previsto dal Decreto.