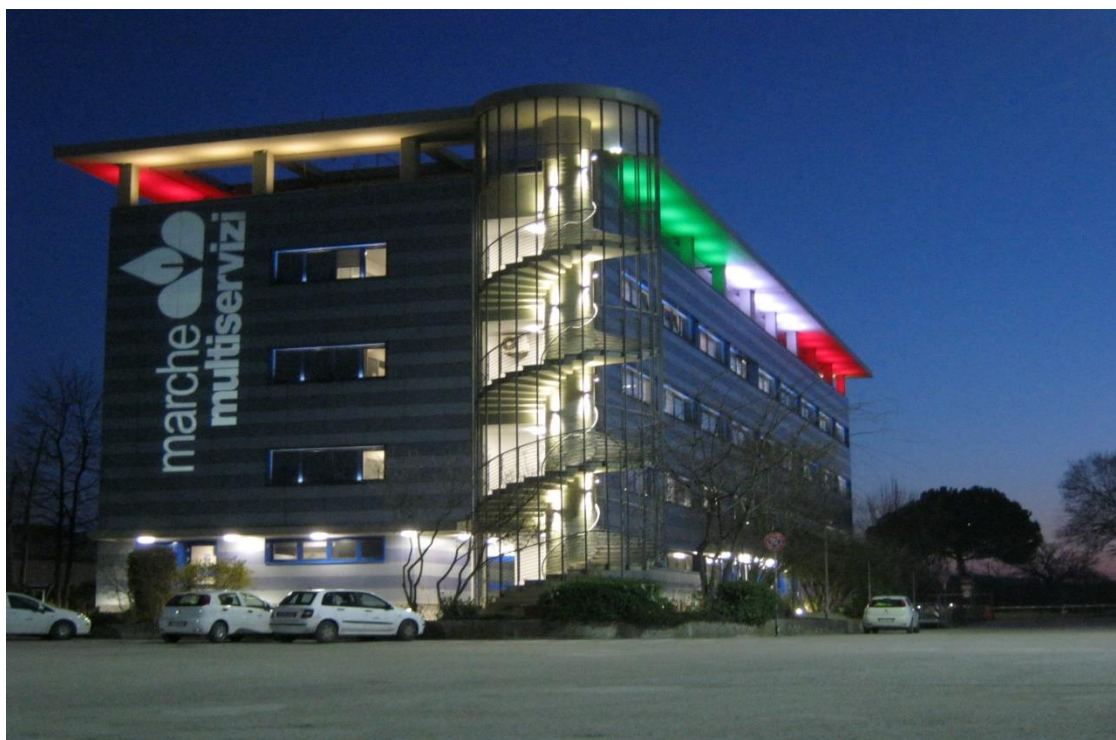


**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
EX
D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231**

PARTE GENERALE

Revisione n. 2

approvata dal Consiglio di Amministrazione
di Marche Multiservizi S.p.A. in data 26/07/2022



Indice

1.	IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231	3
1.1.	Il regime di responsabilità amministrativa.....	3
1.2.	L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo quale esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente.....	4
2.	ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI MARCHE MULTISERVIZI S.P.A.	5
2.1.	Obiettivi e finalità del Modello.....	5
2.2.	Struttura ed elementi fondamentali del Modello.....	7
3.	ADOZIONE DEL CODICE ETICO.....	8
4.	STRUTTURAZIONE DEL MODELLO.....	9
4.1.	Individuazione di tutti i processi aziendali sensibili ovvero a rischio di reato.....	9
4.2.	Analisi e mitigazione dei rischi potenziali.....	9
5.	IMPLEMENTAZIONE, MODIFICA E VERIFICA DEL MODELLO.....	9
5.1.	Adozione e implementazione del Modello, attuazione dei controlli previsti.....	9
5.2.	Modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello.....	10
5.3.	Verifiche periodiche del funzionamento del Modello e dei comportamenti aziendali.....	10
6.	PRINCIPI DI CONTROLLO A PRESIDIO DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO-REATO.....	10
7.	ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO	12
7.1.	Identificazione, collocazione e nomina dell'OdV.....	13
7.2.	Requisiti e durata dell'Organismo di Vigilanza.....	14
7.3.	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	14
7.4.	I Flussi Informativi dell'Organismo di Vigilanza	16
8.	MODALITÀ E PERIODICITÀ DI REPORTING AGLI ORGANI SOCIETARI.....	17
9.	FORMAZIONE DEL PERSONALE E INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI ALLA SOCIETÀ.....	17
10.	SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONI	18
10.1.	Principi generali	18
10.2.	Misure nei confronti dei Dipendenti.....	19
10.3.	Misure nei confronti dei Dirigenti.....	19
10.4.	Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci	19
10.5.	Misure nei confronti dei componenti dell'OdV	19
10.6.	Misure nei confronti di collaboratori, consulenti e business partner.....	19

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

1.1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 recante *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (il **“Decreto 231”**), ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti (da intendersi come società e associazioni - con o senza personalità giuridica - consorzi, ecc., di seguito denominati **“Enti”** e, al singolare **“Ente”**) per reati **tassativamente elencati** e commessi **nel loro interesse o vantaggio**:

- i. da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (c.d. **“Apicali”**¹);
- ii. da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. **“Sottoposti”**).

La responsabilità amministrativa dell’Ente si aggiunge a quella penale e civile della persona fisica che ha commesso materialmente il reato.

L’Ente è responsabile ai sensi del Decreto 231 se ha tratto vantaggio dalla commissione del reato o lo ha commesso nel proprio interesse. Pertanto, l’Ente non risponde se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui ai precedenti punti (i) e (ii) nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

Tra le sanzioni comminabili agli Enti ritenuti responsabili ai sensi del Decreto 231, quelle certamente più gravose per l’Ente sono rappresentate dalle **misure interdittive**, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni pubbliche, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l’interdizione all’esercizio dell’attività, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. La suddetta responsabilità si configura anche in relazione a reati commessi all’estero, purché, per la loro repressione, non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi. Inoltre, l’Ente può essere soggetto alle sanzioni previste dal Decreto 231 (in forma ridotta) in caso di commissione di delitti nella forma del tentativo.

L’Ente non risponde, invece, quando *“impedisca volontariamente il compimento dell’azione o la realizzazione dell’evento”*.

Il Decreto 231, nella sua stesura originaria (artt. 24 e 25 del Decreto 231), elencava, tra i reati dalla cui commissione è fatta derivare la responsabilità amministrativa degli Enti, esclusivamente quelli realizzati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, con la finalità di prevenire e sanzionare le condotte di tipo corruttivo nell’ambito dell’attività d’impresa. Nel corso degli anni, l’elenco dei c.d. reati-presupposto (fattispecie di reato previsti espressamente dal Decreto 231) è stato, progressivamente, esteso ed integrato, fino a ricomprendere gran parte delle fattispecie illecite riconducibili all’attività d’impresa, non solo nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

¹ L’individuazione dei soggetti **“Apicali”** viene svolta tenendo conto della funzione concretamente svolta in azienda e dei poteri attribuiti. Ai fini della individuazione dei **“Sottoposti”**, si tiene conto del rapporto di lavoro con la Società e dell’autonomia decisionale del relativo soggetto.

L'elenco aggiornato dei reati previsti dal Decreto 231 come presupposto della responsabilità amministrativa dell'Ente (di seguito i **"Reati 231"**) è riportato in allegato alla presente Parte Generale del Modello (**Allegato 1**).

Eventuali nuovi Reati 231, che dovessero essere di volta in volta eventualmente introdotti, saranno recepiti nel Modello 231 adottato da MMS², attraverso i meccanismi di aggiornamento e verifica descritti nel successivo paragrafo 5.

Nelle more di tale aggiornamento, le previsioni del Modello organizzativo³ devono intendersi idonee a prevedere anche le nuove fattispecie di reato introdotte dal legislatore con riferimento al Decreto 231.

1.2. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE

L'art. 6 del Decreto 231 stabilisce che l'Ente non risponde del Reato 231 nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *"modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi"* (c.d. *"esimente"* da Reato 231).

In particolare, ove il Reato 231 venga commesso dagli Apicali, l'Ente non risponde se prova che:

- i. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- ii. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- iii. i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli;
- iv. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza⁴ in ordine ai Modelli.

Nel caso in cui, invece, il Reato 231 venga commesso da soggetti Sottoposti, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato Modelli idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere a priori.

Detti Modelli, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i Reati 231;
- prevedere specifici protocolli/procedure diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;

² "MMS": Marche Multiservizi o "la Società".

³ "Modello" o "Modello 231": il modello di organizzazione, gestione e controllo – di cui al D.Lgs. n. 231/2001 – adottato da MMS S.p.A..

⁴ "Organismo di Vigilanza" o "OdV": organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento.

- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nei Modelli.

2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI MARCHE MULTISERVIZI S.P.A.

2.1. OBIETTIVI E FINALITÀ DEL MODELLO

Marche Multiservizi S.p.A. (di seguito "**MMS**" o la "**Società**") è una *multiutility* che opera nei servizi di pubblica utilità nella quasi totalità dei Comuni della Provincia di Pesaro e Urbino, in particolare svolge le proprie attività nei seguenti ambiti: *i*) gestione del servizio idrico integrato dall'insieme dei servizi pubblici di captazione, adduzione e distribuzione di acqua ad usi civili, di fognatura e di depurazione delle acque reflue; *ii*) servizi ambientali, gestendo il ciclo integrato dei rifiuti, che si articola nelle fasi di raccolta, recupero e smaltimento; *iii*) distribuzione del gas metano, dalle operazioni di trasporto di gas naturale attraverso reti di gasdotti locali, di proprietà pubblica, fino alla consegna agli utenti finali.

MMS è parte del Gruppo Hera ed è presente altresì sia in Provincia di Ancona attraverso la controllata Marche Multiservizi Falconara che opera nel servizio di Igiene ambientale a favore di 6 Comuni, sia in Provincia di Macerata con la controllata al 70% Macero Maceratese, operante nel settore del recupero dei rifiuti.

La Società nasce il 1° gennaio 2008 da Megas S.p.A. di Urbino e Aspes Multiservizi S.p.A. di Pesaro in seguito alla prima operazione di aggregazione nella Regione Marche nel settore delle utilità e rappresenta oggi la prima *multiutility* nella Regione Marche sia per volume d'affari, che per dimensioni industriali, nonché la prima fusione a livello regionale tra aziende operanti nel settore dei servizi pubblici locali.

La *governance* di MMS è definita secondo il "sistema tradizionale", che prevede come organo amministrativo il Consiglio d'Amministrazione (CdA) e come organo di controllo il Collegio Sindacale, entrambi nominati dall'Assemblea dei Soci. L'Assemblea dei Soci è composta dai detentori di azioni ordinarie, aventi diritto di voto. Soci di maggioranza sono 49 Comuni della Provincia di Pesaro e Urbino, 1 Comune della Provincia di Ancona, 2 Unioni Montane e la Provincia di Pesaro e Urbino che, complessivamente detengono il 52,26% del capitale sociale. Hera S.p.A. detiene una quota del 46,7% del capitale sociale di MMS.

Ciò premesso, MMS è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a garanzia della soddisfazione dei bisogni della collettività e a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti. MMS, inoltre, è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri Amministratori, dipendenti, collaboratori esterni e partner d'affari in generale.

Pertanto, il Modello si rivolge ai componenti degli Organi Sociali⁵, ai dipendenti e a tutti coloro che, pur non essendo collocati organizzativamente all'interno della Società, operano su mandato o nell'interesse della medesima; essi sono tenuti – nell'ambito delle rispettive responsabilità e competenze – alla conoscenza ed osservanza del Modello.

Di conseguenza MMS, con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 24 giugno 2011, ha adottato la prima versione del proprio Modello Organizzativo, nel presupposto che lo stesso costituisca un valido strumento di sensibilizzazione dei destinatari ad assumere comportamenti corretti e trasparenti, idonei pertanto a prevenire il rischio di commissione degli illeciti ricompresi nel novero dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti. Il documento è stato successivamente aggiornato, recependo gli ulteriori reati presupposto entrati nel novero del D.Lgs. 231/2001, nonché le modifiche organizzative che hanno interessato la Società.

Il Modello è stato adottato nella convinzione che – al di là delle prescrizioni del Decreto 231 che lo individuano quale strumento facoltativo e non obbligatorio – esso possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto di MMS e delle sue controllate affinché si attengano a comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di realizzazione dei reati previsti dal Decreto stesso.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, MMS si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di MMS e sue controllate nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili a MMS e sue controllate;
- ribadire che le forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da MMS, in quanto le stesse (anche nel caso in cui MMS fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- consentire a MMS, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati.

L'implementazione del Modello prevede un aggiornamento continuo anche degli altri strumenti allo stesso riconducibili, quali: il Codice Etico⁶, il Modello per la Prevenzione della Corruzione⁷, la mappatura dei processi aziendali "sensibili" (ovvero quelli che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto 231) e la redazione di specifici Protocolli 231 che disciplinano tali processi aziendali.

A seguito dell'individuazione dei processi sensibili, MMS ha ritenuto opportuno definire alcuni elementi ritenuti fondamentali del Modello che intende attuare, tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate in materia dalle associazioni di categoria.

⁵ “**Organi Sociali**”: Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale di MMS S.p.A.

⁶ “**Codice Etico**”: documento approvato dal Consiglio di Amministrazione di MMS S.p.A. in cui sono definiti principi e direttive generali di comportamento etico a cui attenersi.

⁷ “**Modello per la Prevenzione della Corruzione**”: Modello adottato da MMS e approvato dal Consiglio di Amministrazione di quest'ultima specificatamente volto alla prevenzione dei reati corruttivi.

Le previsioni contenute nel Modello sono state elaborate sulla base degli indirizzi della Capogruppo Hera S.p.A.

2.2. STRUTTURA ED ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

Il Modello è costituito dalla presente “**Parte Generale**” e da una “**Parte Speciale**” composta dai Protocolli 231.

Ciascun Protocollo 231 (Parte Speciale) contiene la descrizione della specifica attività “sensibile” con riferimento al rischio di commissione di Reati 231 e individua principi comportamentali e presidi di controllo.

Gli elementi fondamentali individuati da MMS nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- la mappatura di tutti i processi aziendali “sensibili”, ovvero di quelli nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre a verifica e monitoraggio;
- l’adozione del Modello per la Prevenzione della Corruzione, specificamente volto alla prevenzione dei reati corruttivi;
- l’approvazione e l’aggiornamento costante di Protocolli 231 (c.d. “Parte Speciale”) che disciplinano i processi sensibili e l’implementazione del sistema di controllo interno previsto in tali Protocolli e finalizzato a garantire i principi di controllo di cui al successivo paragrafo 4;
- la definizione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto (formalizzati nel Codice Etico approvato dal Consiglio di Amministrazione);
- la nomina dell’Organismo di Vigilanza (“**OdV**”) e l’attribuzione ad esso di specifici compiti di vigilanza, sull’efficace e corretto funzionamento del Modello, e di analisi e contenimento del rischio;
- la compilazione e l’invio all’OdV, da parte delle funzioni aziendali coinvolte, dei Flussi Informativi⁸, che contengono specifiche e dettagliate informazioni necessarie per monitorare il rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto 231;
- la previsione e l’applicazione di disposizioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, ad eventuale integrazione dei codici disciplinari in essere;
- l’attività di formazione, informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali dei principi etici, delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la previsione di un canale per le segnalazioni all’OdV di presunti illeciti e/o di violazioni del Modello (c.d. *whistleblowing*⁹) e l’attivazione di una conseguente attività di istruttorie ed eventuale indagine volta all’accertamento dei fatti e all’adozione di piani di rientro al fine della mitigazione del rischio;
- la definizione delle responsabilità nell’approvazione, nel recepimento, nell’integrazione e nell’implementazione del Modello, oltre che nella verifica del

⁸ “**Flussi Informativi**”: informazioni destinate all’Organismo di Vigilanza su atti e fatti che potrebbero avere rilevanza ai fini del Decreto 231.

⁹ “**Whistleblowing**”: sistema di segnalazione verso l’Organismo di Vigilanza disponibile a soggetti sia interni sia esterni a MMS attraverso il quale possono essere segnalati atti o fatti di presunta rilevanza anche ai fini del Decreto 231.

funzionamento dei medesimi e dei comportamenti aziendali con relativo aggiornamento periodico.

3. ADOZIONE DEL CODICE ETICO

Allo scopo di favorire la legalità, la correttezza, l'onestà, l'equità e l'imparzialità dei comportamenti dei propri dipendenti, MMS ha stabilito una serie di principi che guidino gli stessi nello svolgimento delle loro attività e nelle relazioni con i differenti portatori di interessi (clienti, dipendenti e collaboratori, azionisti, fornitori, territorio, comunità e istituzioni) contenuti nel Codice Etico.

Ogni dipendente e collaboratore è tenuto a conoscere ed applicare il Codice Etico ed è considerato personalmente responsabile del proprio operato nei confronti della Società. I medesimi principi e direttive governano quindi l'attività dei dipendenti e dei collaboratori delle società controllate, ovvero di tutti coloro che, al di là della tipologia giuridica del rapporto, intrattengano con MMS una relazione di lavoro diretta e rivolta al raggiungimento degli scopi dell'impresa.

Secondo quanto riportato negli indirizzi generali del Codice Etico, Amministratori, dipendenti e collaboratori operano con integrità, rifiutano la corruzione in tutte le sue forme dirette e indirette ed evitano le situazioni che possano rappresentare un conflitto d'interesse tra loro e l'impresa.

Allo scopo di facilitare il controllo da parte dell'OdV sul rispetto del Modello e di adeguare il sistema esistente alle previsioni del Decreto 231, il Codice Etico prevede la possibilità per il Comitato Etico di intrattenere rapporti con istituzioni di controllo.

Il rapporto con l'OdV è garantito dal Presidente del Comitato.

MMS ha definito e formalizzato nel proprio Codice Etico i principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto 231, volti a definire la necessità di:

- osservare le leggi ed i regolamenti vigenti;
- improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- richiamare l'attenzione degli operatori sul puntuale rispetto delle procedure di controllo delle informazioni e dei valori trattati.

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato da MMS, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto 231, abbia una diversa portata rispetto al Codice Etico. Infatti:

- il Codice Etico è uno strumento di responsabilità sociale di impresa che riveste una portata generale, in quanto contiene una serie di principi volti a promuovere comportamenti positivi che MMS riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'attenzione di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto 231, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto 231 medesimo).

4. STRUTTURAZIONE DEL MODELLO

Ai fini della strutturazione del Modello, partendo dai requisiti essenziali stabiliti dal Decreto 231, si è operato per fasi successive, come di seguito riportato.

4.1. INDIVIDUAZIONE DI TUTTI I PROCESSI AZIENDALI SENSIBILI OVVERO A RISCHIO DI REATO

Si è in primo luogo proceduto all'analisi del contesto aziendale, al fine di individuare le aree e i settori di attività di MMS nell'ambito dei quali sia ipotizzabile la realizzazione dei Reati 231.

Si è poi proceduto ad analizzare tali aree e settori di attività al fine di individuare l'esistenza di "processi sensibili" (ad es. attività che implicano rapporti con la Pubblica Amministrazione, ecc.) tipicamente a rischio di commissione di Reati 231.

Tale analisi ha costituito il punto di partenza per la costruzione del Modello e ha dato origine ad una mappa delle aree organizzative della Società da considerare a rischio di reato.

4.2. ANALISI E MITIGAZIONE DEI RISCHI POTENZIALI

Successivamente all'individuazione dei processi aziendali sensibili, si è provveduto ad effettuare una rilevazione dettagliata delle possibili modalità/occasioni di condotta illecita, con riferimento ai reati oggetto di analisi, rispetto al contesto delle relazioni interne ed esterne in cui opera la Società, e del relativo sistema di controllo interno a prevenzione dei rischi.

Su ognuna delle unità organizzative aziendali a rischio individuate nella fase precedente, sono state analizzate politiche, procedure e prassi operative che regolano lo svolgimento dei processi e i soggetti ai quali sono attribuiti responsabilità e poteri di firma e rappresentanza verso l'esterno.

Allo scopo di delineare il profilo di rischio reato di MMS ai sensi del Decreto 231, sono stati esaminati i processi di competenza delle Direzioni/Funzioni organizzative aziendali precedentemente identificate, mediante interviste ai direttori e responsabili di funzione.

Per ciascun processo sensibile, è stata svolta un'analisi del profilo di rischio esistente (c.d. *risk assessment*) mediante l'esame dei potenziali reati associabili al fine di esaminare il rischio e il relativo sistema di controllo esistente. A tal fine, sono stati valutati, a titolo esemplificativo, l'assetto organizzativo, le procedure adottate da MMS, la periodicità delle attività svolte, l'esistenza di deleghe, le evidenze emerse nell'ambito di precedenti attività di verifica sul Modello, ecc.

Sulla base dei risultati ottenuti è stata individuata la rilevanza del rischio relativo alla commissione di reato nell'ambito del processo aziendale sensibile. Nel corso di tale attività state altresì individuate eventuali misure di integrazione e/o di miglioramento dei presidi di controllo esistenti.

Il *risk assessment* è elaborato triennialmente e periodicamente aggiornato, declinato poi su base annuale.

5. IMPLEMENTAZIONE, MODIFICA E VERIFICA DEL MODELLO

5.1. ADOZIONE E IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO, ATTUAZIONE DEI CONTROLLI PREVISTI

Il Consiglio di Amministrazione di MMS provvederà all'attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi

fondamentali dello stesso (come riportati al paragrafo 6), con il supporto del vertice e del *management* della Società.

Il Consiglio di Amministrazione garantisce l'aggiornamento del Modello stesso, in relazione alle esigenze che si rendessero necessarie in futuro, in considerazione di modifiche normative, organizzative o al fine di recepire pregresse esperienze rilevanti ai fini 231 che hanno coinvolto l'Ente (c.d. *case history*).

L'efficace e concreta attuazione del Modello è garantita:

- dai Direttori/Responsabili delle varie strutture organizzative (Funzioni) della Società, in relazione alla gestione delle attività a rischio di competenza;
- dall'OdV, nell'esercizio dei poteri di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole unità organizzative nelle aree a rischio, secondo quanto di seguito descritto.

5.2. MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEI PRINCIPI DI RIFERIMENTO DEL MODELLO

Essendo il presente Modello un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma primo, lett. a) del Decreto 231), il Consiglio di Amministrazione di MMS S.p.A. provvede a effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello, allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello medesimo alle prescrizioni del Decreto 231.

Le suddette modifiche potranno essere apportate anche a seguito delle valutazioni e delle conseguenti proposte da parte dell'OdV di MMS S.p.A.

5.3. VERIFICHE PERIODICHE DEL FUNZIONAMENTO DEL MODELLO E DEI COMPORAMENTI AZIENDALI

Il Modello è soggetto, su impulso e coordinamento dell'OdV e secondo le modalità dal medesimo stabilite, a due tipi di verifica:

1. verifica circa l'osservanza del Modello (c.d. "audit"), ovvero circa le principali attività di controllo rispetto ai processi sensibili. La verifica è volta a valutare il rischio di commissione di Reati 231 e a identificare eventuali azioni tese alla mitigazione del rischio nonché al rispetto degli eventuali "piani di rientro" concordati con le varie strutture organizzative;
2. verifica sul funzionamento del Modello. Tale verifica include una ricognizione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati.

Le attività sono volte a controllare l'idoneità, l'adeguatezza e l'efficacia del Modello e del sistema da esso delineato. La cadenza e l'oggetto specifico delle verifiche sono definiti nel Piano di Audit annuale delle verifiche ai fini 231 approvato dal Consiglio di Amministrazione di MMS S.p.A.

6. PRINCIPI DI CONTROLLO A PRESIDIO DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO-REATO

Il Modello prevede un sistema di controllo interno tale da garantire che i rischi di perpetrazione dei reati, individuati e gestiti secondo le modalità descritte e adeguatamente documentate, siano ridotti ad un "livello accettabile", dove la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata:

- per i reati dolosi: da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente;

- per i reati colposi: dalla realizzazione di una condotta in violazione del Modello nonostante l'attività di vigilanza svolta dagli Apicali.

Si è provveduto, in sostanza, a progettare quelli che il Decreto 231 definisce *“specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire”*.

Le componenti del sistema di controllo operativo nella Società si compongono dei seguenti elementi principali:

- a) sistema organizzativo formalizzato (soprattutto per quanto attiene all'attribuzione delle responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti) mediante l'organigramma e le *job description*, che descrivono e regolamentano le attività delle varie Funzioni. Ciò al fine di prevedere una adeguata ripartizione dei compiti, attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto, il tutto nel rispetto della segregazione dei ruoli nella strutturazione dei processi aziendali e nelle attività di gestione delle risorse finanziarie;
- b) contratti di *service*, ovvero accordi infragruppo formalizzati che attribuiscono e ripartiscono compiti e responsabilità, rispettivamente, tra la Capogruppo e MMS nonché tra quest'ultima e le proprie controllate per lo svolgimento di specifici processi aziendali e che identificano i criteri e le modalità di calcolo dei relativi corrispettivi;
- c) poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese (si fa particolare riferimento al sistema di deleghe e procure vigente in azienda). Ciò implica la definizione di una chiara assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio, in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- d) procedure operative e informatiche tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni momenti di controllo e i soggetti incaricati di svolgerli. Tali procedure implicano la tracciabilità delle operazioni e dei controlli eseguiti e l'esistenza di un'adeguata documentazione sulle attività di controllo e supervisione compiute sulle transazioni aziendali;
- e) adozione di un sistema di controllo di gestione dei flussi finanziari e di spesa adeguati e tracciabili, in modo che tutte le operazioni siano richieste, autorizzate, effettuate e verificate da soggetti differenti e con la previsione di livelli autorizzativi diversi in relazione agli importi gestiti;
- f) implementazione di un sistema di remunerazione ed incentivazione caratterizzato dalla ragionevolezza degli obiettivi etici fissati che tengano in debito conto l'osservanza dei comportamenti e il rispetto dei valori di MMS coerenti con quelli del Gruppo Hera;
- g) meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali;
- h) sistema di monitoraggio in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza o dell'insorgere di situazioni di criticità generale o particolare.

Inoltre, il Modello 231 si avvale dei seguenti ulteriori elementi, necessari al suo corretto funzionamento:

- i. Codice Etico, come sopra definito, diffuso presso tutti i dipendenti e collaboratori esterni della Società;
- ii. proceduralizzazione delle attività aziendali sensibili ai sensi del Decreto 231, mediante i “Protocolli generali e specifici 231”, al fine di:
 - definire e regolamentare le modalità e le tempistiche di svolgimento delle attività medesime;
 - oggettivare e circostanziare i meccanismi di controllo atti a minimizzare i rischi di commissione dei Reati 231, identificandone i soggetti responsabili;
 - garantire la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell’operazione e individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell’operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell’operazione);
- iii. Modello per la Prevenzione della Corruzione, che rifiuta la corruzione in tutte le sue forme e prescrive i comportamenti da tenere e i presidi di controllo da adottare nei processi sensibili rispetto ai reati di corruzione, in particolare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- iv. nomina dell’Organismo di Vigilanza e Controllo e suo funzionamento, disciplinato dal relativo Regolamento. A tale soggetto viene attribuito il compito di gestire e sovrintendere ai Modelli ai sensi del Decreto 231. Il suo corretto ed efficace funzionamento è assicurato tramite un Regolamento interno che disciplina la composizione, le attività, le modalità di convocazione e di svolgimento delle riunioni, le modalità di votazione e i soggetti interlocutori dell’OdV;
- v. sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori, da applicare nei confronti di tutti i dipendenti/collaboratori dell’azienda, volti a punire coloro che pongano in essere operazioni in violazione del Modello e delle procedure aziendali rilevanti ai fini 231, che abbiano agevolato o reso possibile la commissione di un reato presupposto o che abbiano indebolito in maniera significativa il sistema di controllo. Ciò presuppone l’esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l’esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell’integrità del patrimonio aziendale;
- vi. operatività di un canale di segnalazione dell’illecito (c.d. *whistleblowing*) indirizzato all’OdV che riveste anche il ruolo di “Funzione di Conformità”. Sono incoraggiati a rivolgersi all’OdV i dipendenti, collaboratori, cittadini o terzi che ritengano di segnalare presunti reati, illeciti o violazioni del Modello 231. Tali informazioni sono gestite nel completo rispetto della riservatezza del segnalante, che è altresì tutelato da atti ritorsivi nei suoi confronti. Il sistema disciplinare prevede sanzioni applicabili a chi viola il dovere di riservatezza e/o le misure di tutela del segnalante nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

7. ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO

L’art. 6 del Decreto 231 prevede che l’Ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l’organo dirigente ha, fra l’altro, affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello e di curarne l’aggiornamento ad un organismo dell’Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento di detti compiti all'Organismo di Vigilanza e il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità in capo all'Ente, sia che il reato sia stato commesso da soggetti Apicali (espressamente contemplati dall'art. 6), sia che sia stato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione (di cui all'art. 7).

L'art. 7, comma 4, ribadisce, inoltre, che l'efficace attuazione del Modello richiede, l'istituzione di un sistema disciplinare e una sua verifica periodica da parte dell'OdV a ciò deputato.

7.1. IDENTIFICAZIONE, COLLOCAZIONE E NOMINA DELL'ODV

L'OdV deve possedere i seguenti requisiti:

- a) essere interno al Gruppo Hera. Ciò esclude la possibilità che possa essere a tal fine incaricato un organismo esterno al Gruppo. È tuttavia ammissibile che uno o più componenti siano esterni e che alcuni compiti di natura tecnica vengano affidati a terzi, fermo restando che la responsabilità complessiva per la vigilanza sul Modello deve rimanere in capo all'OdV interno;
- b) avere caratteristiche di autonomia, indipendenza e terzietà rispetto a coloro sui quali deve vigilare. Tali caratteristiche: *a)* escludono la possibilità che tale OdV possa essere individuato nel Consiglio di Amministrazione (o organo amministrativo); *b)* sconsigliano che l'OdV possa essere individuato nel Collegio Sindacale; *c)* rendono indispensabile collocare l'OdV in una posizione gerarchica elevata, in modo da evitare la subordinazione gerarchica rispetto alle altre funzioni aziendali;
- c) essere composto da soggetti dotati di elevata professionalità, e deve essere in condizioni di operare con continuità di azione, così da garantire un'efficace attuazione del Modello. Ciò rende opportuno nominare, in qualità di membri di tale Organismo, soggetti dotati di idonee e qualificate competenze tecniche (di tipo giuridico e organizzativo).

Per MMS S.p.A., in considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate, della specificità dei compiti assegnati all'OdV, nonché dell'attuale struttura organizzativa adottata dalla Società, si è ritenuto opportuno identificare tale Organismo in una struttura collegiale.

L'OdV di MMS S.p.A. e delle proprie controllate è nominato dal Consiglio di Amministrazione (o altro organo amministrativo competente) di ogni società, che, al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valuta periodicamente l'adeguatezza dell'OdV in termini di composizione, collocazione organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie.

L'OdV di MMS S.p.A. è collocato in una posizione gerarchica di vertice nella Società e riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione.

L'OdV può essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione e può, a sua volta, chiedere di essere ascoltato da tali organi in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

Il funzionamento dell'OdV è disciplinato da un apposito Regolamento, predisposto dall'OdV medesimo ed approvato dal Consiglio di Amministrazione. Tale Regolamento prevede dettagliatamente, tra l'altro: *a)* le modalità di nomina, di cessazione e di sostituzione dei membri dell'Organismo; *b)* le modalità di riunione e di deliberazione dei membri dell'OdV; *c)* le funzioni, i poteri e i doveri dell'OdV.

7.2. REQUISITI E DURATA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Ad ogni rinnovo, il neoeletto organo amministrativo provvede a rideterminare la composizione dell'OdV. Solo l'organo amministrativo competente può revocare i componenti dell'OdV; la revoca deve in ogni caso essere determinata da giustificato motivo.

L'organo amministrativo, precedentemente alla nomina, acquisisce una autocertificazione da parte del componente da eleggere sulla assenza di cause di ineleggibilità, incompatibilità e sul possesso dei requisiti richiesti, con l'impegno del componente nominato di comunicare all'organo amministrativo eventuali variazioni.

In particolare, il soggetto interessato dovrà dichiarare di possedere i requisiti di autonomia¹⁰, indipendenza¹¹, professionalità¹², onorabilità e assenza di conflitti di interesse.

La mancata partecipazione a più di due riunioni consecutive senza giustificato motivo, così come il venire meno dei requisiti di onorabilità, comporta la decadenza automatica del componente effettivo dell'OdV dall'incarico.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, revoca o decadenza di un componente effettivo dell'OdV, quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione (o altro organo amministrativo) competente il quale prenderà senza indugio le decisioni del caso. È fatto obbligo al Presidente ovvero al componente effettivo più anziano dell'OdV, in caso di impossibilità del Presidente, di comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire un componente dell'OdV; il nuovo componente rimane in carica fino alla data in cui l'organo competente ha deliberato la nomina del nuovo Presidente dell'OdV.

Nell'esercizio delle proprie funzioni, i componenti dell'OdV non devono trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse derivanti da qualsivoglia ragione di natura personale, familiare o professionale. In tale ipotesi, essi sono tenuti ad informare immediatamente gli altri componenti e devono astenersi dal partecipare alle relative deliberazioni.

La durata in carica dei componenti dell'OdV coincide con quella dell'organo amministrativo che li ha nominati, salvo diversa determinazione dello stesso organo amministrativo. I suddetti componenti sono in ogni caso chiamati a svolgere in regime di *prorogatio* le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell'OdV.

I componenti dell'OdV, nonché i soggetti dei quali l'OdV, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

7.3. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV è chiamato a svolgere le seguenti attività:

- a) promozione e monitoraggio delle iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni;

¹⁰ L'**autonomia** deve essere intesa sul piano sostanziale, con riguardo alla possibilità di accedere a risorse e informazioni rilevanti, in quanto dotato di poteri di ispezione e controllo e delle risorse adeguate all'attività.

¹¹ L'**indipendenza**, in caso di soggetti interni alla Società, si configura qualora il soggetto sia collocato in una posizione organizzativa adeguatamente elevata e non ricopra o eserciti funzioni di tipo esecutivo.

¹² Si ha un'adeguata **professionalità** qualora si riscontrino significative competenze in materia di controllo e gestione dei rischi aziendali ed in materia economica e giuridica.

- b) vigilanza sull'osservanza del Modello in ambito aziendale;
- c) vigilanza sulla validità e adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto aziendale;
- d) verifica dell'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei Reati 231;
- e) promozione dell'aggiornamento o integrazione del Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e adeguamenti dello stesso, in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o normative;
- f) comunicazione e relazione periodica al Consiglio di Amministrazione di MMS S.p.A., al Collegio Sindacale di MMS S.p.A. e agli organi amministrativi delle controllate, in ordine alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute, agli interventi correttivi e migliorativi del Modello e al loro stato di realizzazione;
- g) approvazione del *Risk Assessment* 231 e del relativo programma annuale delle attività di vigilanza; esame delle risultanze delle attività effettuate e della relativa reportistica; elaborazione di direttive per le funzioni aziendali;
- h) riscontro delle richieste di chiarimento e/o di consulenza relative al Modello e/o alla gestione del rischio reato, provenienti dalle Funzioni o Società;
- i) esame dei Flussi Informativi pervenuti ed elaborazione della reportistica relativa;
- j) esame delle segnalazioni di presunto illecito o violazione del Modello (*whistleblowing*);
- k) ogni altro compito attribuito dalla legge o dal Modello 231.

La responsabilità ultima dell'adozione di un Modello efficace resta comunque in capo al Consiglio di Amministrazione di MMS S.p.A. o degli organi amministrativi delle società controllate da quest'ultima.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti elencati precedentemente, all'OdV sono attribuiti i poteri di seguito indicati:

- richiedere l'emanazione di disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'OdV;
- accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'OdV ai sensi del Decreto 231;
- disporre che i Direttori e i Responsabili delle Funzioni forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso.

In via ordinaria, l'OdV di MMS S.p.A. si riunisce su convocazione del proprio Presidente almeno due volte all'anno; in via straordinaria, ogni qual volta se ne presenti la necessità.

Ai fini di un migliore e più efficace espletamento dei compiti e delle funzioni attribuiti all'OdV, quest'ultimo si avvarrà della Struttura della Funzione Legale e Societario di MMS. In ogni caso, anche in ordine alle Funzioni delegate dall'OdV, la responsabilità derivante da tali funzioni ricade sull'OdV nel suo complesso.

L'OdV non può delegare le attività volte a:

- a) valutare l'adeguatezza della mappatura delle aree di attività "sensibili";
- b) valutare se analizzare o archiviare le segnalazioni ricevute;

- c) valutare l'effettiva conoscenza e comprensione dei principi dei Modelli da parte del personale di MMS;
- d) effettuare proposte di adeguamento dei Modelli agli organi aziendali competenti.

Peraltro, nei casi in cui si richiedano attività che necessitano di specializzazioni non presenti all'interno della Funzione Legale e Societario potrà avvalersi di consulenti esterni.

È fatto obbligo alla Società di mettere a disposizione dell'OdV risorse aziendali di numero e valore adeguati e proporzionati ai compiti affidatigli, nonché di approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie (c.d. *budget*), sulla base di quanto proposto dall'OdV stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre in piena autonomia per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti.

7.4. I FLUSSI INFORMATIVI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Decreto 231, all'art. 6 comma 2, lettera d) prevede l'obbligo di informazione all'OdV, concepito quale ulteriore strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia e sull'applicazione del Modello.

Con particolare riferimento alle funzioni aziendali a rischio reato, l'obbligo di informazione riguarda:

- a) le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse posta in essere per dare attuazione al modello (*report* riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, ecc.);
- b) le notizie rilevanti e relative alla vita della Società, nella misura in cui esse possano esporre la stessa al rischio di reati ovvero variare in maniera significativa il profilo di rischio;
- c) le violazioni o sospetti di violazione del Modello, dei suoi principi generali, del Modello per la Prevenzione della Corruzione e del Codice Etico, nonché notizie in ordine alla loro inidoneità, inefficacia e a ogni altro aspetto potenzialmente rilevante.

Le informazioni fornite all'OdV mirano a consentire a quest'ultimo di migliorare le proprie attività di pianificazione dei controlli e non, invece, ad imporgli attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati.

I Direttori/Responsabili delle Funzioni devono inoltre informare l'OdV, con periodicità e modalità che saranno definite e comunicate dall'OdV medesimo, circa il rispetto, nell'ambito delle strutture organizzative coordinate, delle regole comportamentali e delle procedure aziendali in vigore, e devono altresì segnalare eventuali criticità riscontrate nell'attuazione e/o efficacia del Modello.

L'OdV provvede a comunicare alle Funzioni le informazioni da ricevere attraverso i Flussi Informativi, ai fini del monitoraggio delle aree di rischio; i flussi compilati con tali informazioni devono essere resi disponibili all'OdV con indicazione della Funzione responsabile dell'invio, della periodicità di riferimento e delle modalità di comunicazione.

Le segnalazioni di mancato rispetto del Decreto 231, del Modello e/o di presunto illecito (c.d. *whistleblowing*) sono effettuate all'OdV con le modalità rese pubbliche sul sito *internet* e sul sito *intranet* aziendale. Le modalità di gestione della segnalazione e dell'attività di indagine relativa sono riportate in allegato alla presente Parte Generale (**Allegato 2**).

8. MODALITÀ E PERIODICITÀ DI REPORTING AGLI ORGANI SOCIETARI

L'OdV predispone un piano annuale delle verifiche di adeguatezza e corretta attuazione del Modello (Piano di Audit), da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di MMS S.p.A., ferma restando l'attribuzione di autonomi poteri di iniziativa e di controllo conferiti all'OdV, che può dunque intraprendere azioni di verifica di propria iniziativa in qualunque momento.

L'OdV predispone una relazione annuale complessiva per il Consiglio di Amministrazione di MMS Spa, in ordine alle attività svolte e ai suggerimenti in merito agli interventi correttivi da adottare.

Qualora necessario, l'OdV trasmette all'organo amministrativo da cui ha ricevuto il mandato, una relazione in merito allo stato di realizzazione degli interventi deliberati dall'organo amministrativo della Società al fine di rimuovere le anomalie che limitano l'effettiva capacità dei Modelli di prevenire la commissione dei Reati 231.

L'OdV segnala tempestivamente agli organi amministrativi:

- a) qualsiasi violazione dei Modelli accertata dall'OdV stesso, di cui sia venuto a conoscenza a seguito di segnalazione da parte dei dipendenti o che abbia accertato lo stesso OdV;
- b) ogni informazione rilevante al fine del corretto svolgimento delle funzioni proprie, nonché al fine del corretto adempimento delle disposizioni del Decreto 231.

L'OdV di MMS S.p.A., anche ai fini dell'esercizio della propria attività di vigilanza, definisce termini e modalità per lo scambio di informazioni rilevanti con l'OdV della Capogruppo, anche promuovendo l'attivazione di Flussi Informativi nel rispetto dell'autonomia decisionale demandata a ciascun OdV.

9. FORMAZIONE DEL PERSONALE E INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI ALLA SOCIETÀ

MMS promuove la formazione relativa al Codice Etico, al Modello per la Prevenzione della Corruzione e al Modello 231 a tutti i livelli, adottando diversi strumenti in base ai destinatari, al ruolo organizzativo, ai contenuti da veicolare e al livello di rischio in ottica 231.

Ai fini dell'attuazione del Modello, la formazione del personale è gestita da MMS e dalla competente Direzione aziendale in coordinamento con l'OdV ed è articolata sui livelli di seguito indicati:

- nota informativa interna sui principi di riferimento per l'adozione del Modello e sul Codice Etico;
- pubblicazione sul sito *intranet* aziendale del Modello 231 e del Modello per la Prevenzione della Corruzione;
- pubblicazione sul sito *internet* ww.gruppomarchemultiservizi.it del Modello 231 (Parte Generale), del Codice Etico e del Modello per la Prevenzione della Corruzione;
- corsi di formazione, specifici o generici in base alla complessità dei contenuti da veicolare e ai destinatari dell'iniziativa;
- occasionali e-mail di aggiornamento;

- informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti e di nomina per i Dirigenti.

Sono altresì forniti ai collaboratori esterni a MMS (fornitori, consulenti, professionisti, ecc.) apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del Modello, sul Codice Etico, sul Modello per la Prevenzione della Corruzione nonché sulle conseguenze che possono derivare a livello contrattuale in caso di comportamenti contrari a tali documenti o alla normativa vigente.

I contenuti dei corsi hanno carattere di frequenza obbligatoria, la reiterata ingiustificata mancata partecipazione ai suddetti programmi di formazione da parte dei dipendenti può comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari.

L'OdV predispose un Piano di Formazione, con la collaborazione delle competenti Direzioni Aziendali e ne verifica periodicamente l'attuazione. Inoltre, può verificare il livello di conoscenza dei contenuti del Decreto 231, del Modello e dei Protocolli 231.

10. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONI

10.1. PRINCIPI GENERALI

Ai sensi degli artt. 6, co. 2, lett. e), e 7, co. 4, lett. b) del Decreto 231, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo se prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate. Esso si rivolge ai lavoratori dipendenti e ai dirigenti di MMS, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare.

La violazione ad opera dei lavoratori dipendenti, compresi i dirigenti della Società, delle regole di comportamento del Codice Etico e delle misure previste dal Modello, comprese quelle contenute nei Protocolli 231, tra cui la disciplina in materia di gestione delle segnalazioni di illecito, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.

Le infrazioni dei principi sanciti nel Codice Etico e delle misure previste dal Modello, le relative sanzioni irrogabili ed il procedimento disciplinare sono descritti nel Codice Disciplinare.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso.

I provvedimenti disciplinari saranno irrogati tenendo conto della gravità della mancanza, dei precedenti disciplinari del lavoratore, delle mansioni esplicate, delle circostanze in cui si è svolto il fatto contestato e delle giustificazioni del lavoratore.

Il procedimento di applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello si attua nel rispetto del principio del contraddittorio. L'OdV comunica alla Direzione del Personale, competente ad irrogare la sanzione, l'avvenuta violazione del Modello, a fronte di una segnalazione ricevuta ovvero dell'acquisizione, durante la propria attività di vigilanza, di elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello. La comunicazione contiene gli elementi descrittivi del fatto e le previsioni del Modello violate ed è corredata dalla documentazione probatoria disponibile. Al ricevimento di tale comunicazione la Direzione del Personale avvia il procedimento sanzionatorio.

Il sistema disciplinare viene monitorato dal Direttore del Personale nonché, tramite i Flussi Informativi, dall'OdV.

10.2. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

L'art. 2104 c.c., individuando il dovere di "obbedienza" a carico del lavoratore, dispone che il prestatore di lavoro debba osservare, nello svolgimento del proprio lavoro, le disposizioni di natura sia legale sia contrattuale impartite dal datore di lavoro. In caso di inosservanza di dette disposizioni, il datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione, nel rispetto delle previsioni contenute nei CCNL (Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro) applicabili.

Il sistema disciplinare deve in ogni caso rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dalla legge n. 300 del 1970 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

Il sistema, inoltre, deve essere debitamente pubblicizzato mediante affissione in luogo accessibile ai dipendenti ed eventualmente essere oggetto di specifiche azioni di comunicazione interna.

10.3. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nell'ambito di processi sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Società adotta nei confronti dei responsabili quanto previsto per legge, tra cui la risoluzione del rapporto di lavoro.

10.4. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E SINDACI

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello o del Codice Etico da parte degli Amministratori di MMS e/o Sindaci, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione (o altro organo amministrativo competente) nonché il Collegio Sindacale, i quali provvedono ad assumere le iniziative previste secondo i poteri loro attribuiti.

Nel caso di condanna anche di primo grado per un Reato 231, l'Amministratore o Sindaco condannato, dovrà darne immediata comunicazione all'OdV che procederà ad informare il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

10.5. MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'ODV

In caso di violazioni del presente Modello da parte di uno o più componenti dell'OdV, gli altri componenti dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra i Sindaci o tra gli Amministratori, informeranno immediatamente il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione di MMS: tali organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico.

10.6. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI E BUSINESS PARTNER

Fornitori e Partner devono espressamente impegnarsi, all'atto della contrattualizzazione, al rispetto delle disposizioni e delle norme di cui al Decreto 231 e delle previsioni del Modello 231

della Società (che siano ad essi direttamente applicabili), del Modello per la Prevenzione della Corruzione e del Codice Etico di MMS.

Ogni comportamento in violazione delle previsioni del Modello 231, del Modello per la Prevenzione della Corruzione e/o del Codice Etico posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o anche in loro assenza, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

Gli interventi nei confronti di Fornitori e Partner sono affidati alla funzione che gestisce il relativo contratto.

I REATI PREVISTI DAL DECRETO

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

Si elencano di seguito i reati attualmente ricompresi nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001 e da leggi speciali ad integrazione dello stesso, precisando, tuttavia, che si tratta di un elenco destinato ad ampliarsi nel prossimo futuro:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (modificati dalla Legge 190/2012, dalla Legge 161/2017, dalla Legge 3/2019 nonché, da ultimo, dal D.Lgs. 75/2020) - (art. 24):

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316 *bis* c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 *ter* c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter* c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2 L.898/1986).

2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati, introdotti dalla Legge 48/2008, modificati dal D.Lgs. 7 e 8/2016 e da ultimo modificati dalla Legge 133/2019 (art. 24-bis):

- (Falsità in) Documenti informatici (art. 491 *bis* c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 *ter* c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 *quater* c.p.);
- Diffusione di programmi diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico (art. 615 *quinqües* c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinqües* c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 *bis* c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 *ter* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 *quater* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 *quinqües* c.p.);

- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.);
- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 105/2019).

3. Delitti di criminalità organizzata, introdotti dalla Legge 94/2009, modificati dalla Legge 69/2015 e da ultimo dalla Legge 43/2019 (art. 24-ter):

- Associazione per delinquere (art 416 c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309);
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91);
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo, escluse quelle previste dall'articolo 2, terzo comma, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, comma 2, lett. a), numero 5) c.p.p.).

4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio, modificati dalla Legge 190/2012, dalla Legge 161/2017, dalla Legge 3/2019, nonché, da ultimo, dal D.Lgs. 75/2020 (art. 25):

- Peculato (art. 314, comma 1 c.p.);
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.);
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.);

- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.).

5. Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dalla Legge 409/2001, modificati dalla Legge 99/2009, nonché, da ultimo, dal D.Lgs. 125/2016 (art. 25-bis):

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o in valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo, o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori bollati contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti industriali con segni falsi (art. 474 c.p.).

6. Delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dalla Legge 99/2009 (art.-25 bis 1):

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.).

7. Reati societari, introdotti dal D. Lgs. 61/2002, modificati dalla Legge 262/2005, dalla Legge 69/2015, dalla Legge 190/2012 e, da ultimo, dal D.Lgs. 38/2017 (art. 25-ter):

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.);

- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635, comma 3, c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis, comma 1, c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.).

8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dalla Legge 7/2003 (art. 25-quater):

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.);
- Circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270-bis.1 c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.);
- Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1 c.p.);
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.);
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270 quinquies.1 c.p.);
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 c.p.);
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.);
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di coazione (art. 289 ter c.p.);
- Istigazione a commettere uno dei reati qui indicati (art. 302 c.p.);

- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di aereo (Legge 342/1976, art. 1);
- Danneggiamento delle installazioni a terra (Legge 342/1976, art. 2);
- Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3);
- Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5);
- Delitti posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo di New York del 09 dicembre 1999;

9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotto dalla Legge 7/2006 (art. 25-*quater* 1):

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.).

10. Reati contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 228/2003, modificati dalla Legge 38/2006, dal D.Lgs 39/2014 e da ultimo modificati con la Legge 199/2016 (art. 25 -*quinquies*):

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600 bis, commi 1 e 2, c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600 ter c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600 quater.1 c.p.).
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.)

11. Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, introdotti dalla Legge 62/2005 e modificati dalla Legge 262/2005, nonché, da ultimo, dal D.Lgs. 107/2018 (art. 25-*sexies*):

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. 58/1998);
- Manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. 58/1998).

12. Reati colposi, commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, introdotti dalla Legge 123/2007 e successivamente modificati e dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186 (art. 25-septies):

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

13. Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, introdotti dal D. Lgs. 231/2007, modificati con la Legge 186/2014 nonché dal D.Lgs. 90/2017 (art. 25-octies):

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648 bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648 ter.1 c.p.).

14. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1):

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi, programmi informatico diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.).

15. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dalla Legge 99/2009 (art. 25-novies):

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta o di parte di essa (art. 171, comma 1, lett. a-bis), Legge 633/1941);
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione ovvero con usurpazione della paternità dell'opera, ovvero con deformazione, mutilazione o altra modificazione dell'opera medesima, qualora ne risulti offesa all'onore od alla reputazione dell'autore (art. 171, comma 3, Legge 633/1941);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis, comma 1, Legge 633/1941);
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171 bis, comma 2, Legge 633/1941);

- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; introduzione nel territorio dello Stato, detenzione per la vendita, distribuzione, messa in commercio, concessione in noleggio o comunque cessione a qualsiasi titolo, proiezione in pubblico, trasmissione a mezzo della televisione con qualsiasi procedimento, trasmissione a mezzo della radio, diffusione in pubblico delle duplicazioni o riproduzioni abusive, di videocassette, musicassette, di qualsiasi supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive o sequenze di immagini in movimento, o altro supporto per il quale è prescritta l'apposizione di contrassegno da parte della S.I.A.E., privi del contrassegno medesimo o dotati di contrassegno contraffatto o alterato, nonché di dispositivi o elementi di decodificazione speciale che consentono l'accesso ad un servizio criptato senza il pagamento del canone dovuto; fabbricazione, importazione, distribuzione, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, pubblicizzazione per la vendita o il noleggio, o detenzione per scopi commerciali di attrezzature, prodotti o componenti, ovvero prestazione di servizi che abbiano la prevalente finalità o l'uso commerciale di eludere efficaci misure tecnologiche, o siano principalmente progettati, prodotti, adattati o realizzati con la finalità di rendere possibile o facilitare l'elusione delle predette misure; rimozione o alterazione abusiva di informazioni elettroniche, ovvero distribuzione, importazione a fini di distribuzione, diffusione per radio o per televisione, comunicazione o messa a disposizione del pubblico di opere o altri materiali protetti dai quali siano state rimosse o alterate le informazioni elettroniche stesse (art. 171-ter, comma 1, Legge n.633/1941);
- Riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter, comma 2, Legge n.633/1941);
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies Legge 633/1941);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies Legge 633/1941).

16. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dalla Legge 116/2009 e modificato dal D.Lgs. 121/2001 (art. 25-decies):

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.).

17. Reati ambientali, introdotti dal D. Lgs. 121/2011 e modificati dalla Legge 68/2015, nonché dal D.Lgs. 21/2018 (art. 25-undecies):

- Inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452 quater c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 452 octies c.p.);
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 bis c.p.);
- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali, cessione, trasporto o transito, anche per conto terzi, di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6);
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare, da parte di navi o aeromobili (art. 137, commi 2, 3, 5, 11 e 13, D. Lgs. 152/2006);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, commi 1, 3, 4, 5 e 6 primo periodo D. Lgs. 152/2006);
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (bonifica dei siti, art. 257, commi 1 e 2, D. Lgs. 152/2006);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258, comma 4 secondo periodo, D. Lgs. 152/2006);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259, comma 1, D. Lgs. 152/2006);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.);
- Violazione dei valori limite di emissione che determinano il superamento dei valori limite di qualità dell'aria (art. 279, comma 5, D. Lgs. 152/2006);
- Cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive (art. 3 Legge n. 549/1993);
- Inquinamento doloso (provocato da navi) (art. 8 D. Lgs. n. 202/2007);
- Inquinamento colposo (provocato da navi) (art. 9 D. Lgs. n. 202/2007).

18. Reati contro le immigrazioni clandestine, introdotti dal D.Lgs. 109/2012 e modificati dalla Legge 161/2017 (art. 25-duodecies):

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D. Lgs. 286/1998);
- Trasporto di stranieri irregolari nel territorio dello Stato (art. 12, comma 3, 3 bis e 3 ter ,D. Lgs. 286/1998);
- Favoreggiamento della permanenza di stranieri irregolari nel territorio dello Stato (art. 12, comma 5, D. Lgs. 286/1998).

19. Reati di razzismo e xenofobia, introdotti dalla Legge 167/2017 e modificati dal D.Lgs. 21/2018 (art. 25-terdecies):

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604 bis c.p.).

20. Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, introdotti dalla Legge 39/2019 (art. 25- quaterdecies):

- Frode in competizioni sportive (art. 1 Legge 401/1989);
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4 Legge 401/1989).

21. Reati tributari, introdotti dalla Legge n. 157/2019 e dal D.Lgs. 75/2020 (art. 25- quinquiesdecies):

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, comma 1 e comma 2 bis, D. Lgs. 74/2000);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3, D.Lgs. 74/2000);
- Dichiarazione infedele (art. 4, D.Lgs. 74/2000, se commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro);
- Omessa dichiarazione (art. 5, D.Lgs. 74/2000, se commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, comma 1 e comma 2 bis, D.Lgs. 74/2000);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10, D.Lgs. 74/2000);
- Indebita compensazione (art. 10 quater, D.Lgs. 74/2000, se commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro);
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11, D.Lgs. 74/2000).

22. Contrabbando, introdotto dal D.Lgs. 75/2020 (art. 25-sexiesdecies):

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 43/1973);

- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 43/1973);
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR n. 43/1973);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR n. 43/1973);
- Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 43/1973);
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 43/1973).

23. Delitti contro il patrimonio culturale, introdotti dalla Legge 22/2022 (art. 25- septiesdecies):

- Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.);
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.);
- Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.);
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.);
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518- novies c.p.);
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.);
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518- undecies c.p.);
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.);
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.).

24. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, introdotti dalla Legge n. 22/2022 - (art. 25-duodevicies):

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.);
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.).

25. Reati transnazionali, introdotti dall'art. 10 della Legge 146/2006:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.);

- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR 43/1973);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 309/1990);
- Trasporto di stranieri irregolari nel territorio dello Stato (art. 12, comma 3, 3 bis e 3 ter, D. Lgs. 286/1998);
- Favoreggiamento della permanenza di stranieri irregolari nel territorio dello Stato (art. 12, comma 5, D. Lgs. 286/1998).
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

WHISTLEBLOWING

1. Scopo e ambito di applicazione

Il presente documento definisce presupposti, modalità di esercizio, strumenti, responsabilità, tutele e presidi da applicarsi alla gestione delle segnalazioni aventi ad oggetto la violazione di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea ai sensi del D.Lgs. 24/2023 nell'ambito del sistema di "whistleblowing" (di seguito "WB").

Il WB comprende la gestione di segnalazioni aventi ad oggetto casi di frode, corruzione e altri reati a potenziale rilevanza 231.

Il presente documento si applica a tutte le Società del Gruppo che hanno adottato il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del Dlgs 231/01 di MMS S.p.A. della cui "Parte Generale" il presente documento fa parte.

Lo scopo del WB è prevenire le situazioni di rischio di commissione di reati e contrastare possibili illeciti, anche corruttivi, diffondendo una cultura dell'etica e della legalità e creando condizioni di trasparenza e responsabilità.

Coerentemente con quanto previsto dal D.Lgs 24/2023, il presente documento non si applica alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

2. Definizioni

Ai fini dell'interpretazione e dell'applicazione della presente Procedura, si adottano le seguenti definizioni:

- **Codice Etico** - è il Codice Etico del Gruppo;
- **Custode dell'identità** - colui che consente al Gestore della segnalazione di accedere al nominativo della Persona Segnalante laddove ne ricorrano i presupposti normativi;
- **Gestore della segnalazione** - la persona fisica che può accedere al contenuto della segnalazione inserita dalla Persona Segnalante all'interno del portale dedicato;
- **Segnalazione** - comunicazione scritta o orale di Informazioni sulle Violazioni, come di seguito definite;
- **Persona Segnalante** - persona fisica che effettua la Segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle Violazioni acquisite nel proprio contesto lavorativo;
- **Facilitatore** - la persona fisica che assiste una Persona Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- **Persona Coinvolta** - la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- **Canali di Segnalazione** - modalità con le quali si può far pervenire all'OdV la propria Segnalazione;

- **Ritorsione** - qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla Persona Segnalante o alla persona che ha sporto una denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- **Riscontro** - è la comunicazione alla Persona Segnalante di informazioni relative al Seguito che viene dato o si intende dare alla Segnalazione;
- **Seguito** - è l'azione intrapresa dall'OdV per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- **Informazioni sulle Violazioni** - informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la Persona Segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria intrattiene un rapporto giuridico richiamato al par. 8.2 nonché condotte volte ad occultare tali Violazioni;
- **Violazioni** - violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse o l'integrità del Gruppo, richiamati al par. 8.1 del presente Protocollo, come individuati nell'art. 2 del D. Lgs 24/2023.
- **MMS** - ogni riferimento a Marche Multiservizi o a MMS deve intendersi riferito ed esteso anche alle Società dalla stessa controllate.
- **ODV** - l'acronimo s'intende riferito all'Organismo di Vigilanza che svolge anche il ruolo di Funzione di Conformità

3. Decorrenza e gestione del transitorio

Il presente documento decorre dalla data di emissione dello stesso. Esso inoltre annulla e sostituisce il precedente All. 2 alla parte generale "Whistleblowing".

4. Riferimenti normativi

Ai fini della corretta applicazione e interpretazione della presente Procedura si fa riferimento in particolare ai seguenti atti normativi:

- D.Lgs. 24/2023 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, pubblicata sulla GU n.63 del 15-03-2023";
- D.Lgs. 231/2001 - in particolare art. 6;
- GDPR "Regolamento generale sulla protezione dei dati" - Regolamento (UE) 2016/679
- D. Lgs. 196/2003 e smi (Codice Privacy);
- norma UNI ISO 37001 "Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione";
- Disposizioni del Garante per la protezione dei dati personali.

5. Principi generali di comportamento e controllo

Il personale di MMS ed eventuali soggetti esterni che con lo stesso interagiscono (ad es. i fornitori) sono tenuti a rispettare le previsioni del Codice Etico, del Modello Organizzativo e del Modello per

la Prevenzione della Corruzione adottati da MMS nonché del relativo Sistema di Controllo e disposizioni correlate, oltre che tutti gli *statement* di MMS in ambito di prevenzione e gestione delle diverse tipologie di reato e di illeciti.

Con riferimento al Codice Etico si richiamano i valori etici fondanti di integrità, trasparenza e responsabilità personale e si riportano i seguenti articoli della sezione "*Principi e indirizzi generali*":

- Valori etici dell'Impresa

MMS assume come propri valori etici: integrità, trasparenza, responsabilità personale, responsabilità sociale in conformità allo standard SA 8000, coerenza.

- Rispetto del Codice Etico

Amministratori, dipendenti e collaboratori di MMS fondano le relazioni sulla fiducia. A tal fine ispirano i comportamenti quotidiani al rispetto del presente Codice. Ogni comportamento non conforme al Codice Etico equivale ad una violazione del patto fiduciario e pertanto va rilevato e segnalato.

- Potenziali conflitti di interesse

Amministratori, dipendenti e collaboratori devono evitare le situazioni che possano rappresentare un conflitto di interessi tra loro e l'impresa.

- Dovere di rendere conto

MMS assume il dovere di dare conto dei propri obiettivi, attività e risultati attraverso strumenti idonei a divulgare gli impatti economici, sociali e ambientali. "Rendere conto" è assunto come prassi di condotta individuale.

- Tutela dell'integrità fisica e morale

MMS tutela l'integrità fisica e morale di dipendenti e collaboratori, assicurando ambienti di lavoro sicuri e sani e condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale. MMS si impegna affinché da parte dei propri Fornitori vi sia il medesimo rispetto nei confronti dei loro dipendenti e collaboratori e attua perciò specifici controlli.

- Riservatezza dei dati personali e rispetto della sfera privata

MMS assicura la riservatezza dei dati personali in proprio possesso siano essi di proprietà dei dipendenti e/o collaboratori a qualsiasi titolo, dei committenti, dei clienti e dei fornitori. Amministratori, dipendenti e collaboratori sono tenuti a utilizzare i dati esclusivamente per finalità connesse all'esercizio della rispettiva mansione, osservando le misure di sicurezza adottate. La Società garantisce il rispetto della sfera privata delle persone.

Si richiama, inoltre, la Politica per la Qualità, Sicurezza, Ambiente, Energia e per la prevenzione della corruzione secondo cui rilevano i seguenti Impegni di MMS:

- *Garantire la trasparenza in tutti i processi e incoraggiare la segnalazione di fatti illeciti o anche solo di sospetti in buona fede, assicurando riservatezza o anonimato, entro i limiti previsti dalle norme vigenti, a coloro che effettuano segnalazioni (whistleblowing);*
- *Non tollerare alcuna forma di illegalità, corruzione e frode e sanzionare comportamenti illeciti.*

Si richiama, infine, il Modello per la Prevenzione della Corruzione, secondo cui:

- *Marche Multiservizi S.p.A. (di seguito "MMS" o la "Società"), multiutility che opera nei servizi di pubblica utilità nella quasi totalità dei comuni della provincia di Pesaro e Urbino, facente parte del Gruppo HERA S.p.A. (acronimo di Holding Energia Risorse Ambiente, di seguito anche "il Gruppo") rifiuta la*

corruzione in tutte le sue forme dirette e indirette e adotta un sistema di gestione per la prevenzione della corruzione integrato nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 adottato (di seguito il “**Modello 231**”), il cui fondamento risiede nei principi e nei valori espressi nel Codice Etico e nel Sistema di Gestione Integrato conforme agli standard ISO 9001,14001, 45001 e SA 8000. Nella Politica Qualità Sicurezza Ambiente ed Energia e nella Politica SA 8000”;

- Il Personale e gli amministratori di MMS sono tenuti a segnalare ogni violazione o sospetto di violazione del presente Modello per la prevenzione della corruzione e del Modello 231 all’OdV, in qualità di Funzione Conformità. Sono inoltre invitati a trasmettere le proprie segnalazioni di violazione gli altri stakeholder, quali Fornitori, collaboratori della Società o altri soggetti terzi.

Il Modello per la Prevenzione della Corruzione richiama espressamente la disciplina del WB contenuta nel presente Protocollo 231.

6. Ruoli e responsabilità

Ruolo/Struttura aziendale	Responsabilità principali relative alla Procedura
Organismo di Vigilanza (OdV)	<ul style="list-style-type: none"> • È il destinatario della segnalazione. • Approva i risultati dell’attività di accertamento e audit e adotta le delibere conseguenti all’esame dei fatti.
Funzione Internal Auditing di Hera Spa	<ul style="list-style-type: none"> • Supporta l’OdV nel presidio dei canali di comunicazione dai quali può pervenire la segnalazione WB all’OdV. • Rilascia alla Persona Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione • È responsabile della verifica preliminare del fatto segnalato. • È responsabile di svolgere l’attività di accertamento e/o di audit, a supporto delle risorse della Funzione Legale e Societario e, d’intesa con quest’ultima, propone i propri risultati all’OdV. • Collabora, a supporto della Funzione Legale e Societario, con l’OdV nel monitoraggio della complessiva attuazione dei piani di rientro concordati.

Ruolo/Struttura aziendale	Responsabilità principali relative alla Procedura
Funzione Legale e Societario	<ul style="list-style-type: none">• Fornisce supporto nella gestione delle segnalazioni relative a fatti che sono già stati oggetto di analisi da parte dell’Autorità Inquirente e/o relativamente ai quali risulta pendente un procedimento penale o civile o avanti alle Authorities di settore (ad es. ARERA, ANAC) e supporto eventuale nell’analisi preliminare delle segnalazioni.

7. Modalità operative

Il presente documento costituisce parte integrante del Modello Organizzativo adottato da MMS e prevede la gestione delle segnalazioni nell’ambito del WB in conformità al D.Lgs 24/2023 e al D.Lgs. 231/2001 già citati; il presente documento, inoltre, intende definire le principali modalità di comportamento nel rispetto dell’impianto legislativo vigente in materia di corruzione.

7.1 Oggetto e contenuto della segnalazione

La Segnalazione riguarda informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la Persona Segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria intrattiene un rapporto giuridico di cui al par. 7.2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Per Violazioni si intendono comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell’ente privato e che consistono in:

- 1) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali¹, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 2) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione²; atti od omissioni riguardanti il mercato interno³; atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori sopra indicati;
- 3) illeciti amministrativi, civili o penali che non rientrano nei restanti punti del presente par. 7.1.;

¹ La norma richiama gli illeciti indicati negli atti di cui all'allegato al D.Lgs. 24/23 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur ivi non indicati.

² Trattasi degli illeciti di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea

³ Trattasi degli illeciti di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società

- 4) condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei restanti punti del presente par. 7.1.

La Segnalazione può essere:

- **interna**: comunicazione, scritta od orale, delle Informazioni sulle Violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interno di cui al par. 7.3;
- **esterna**: comunicazione, scritta od orale, delle Informazioni sulle Violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterno di cui al par. 7.5;
- **divulgazione pubblica**: comunicazione che rende di pubblico dominio Informazioni sulle Violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Le comunicazioni che pervengono mediante canali diversi dai Canali di Segnalazione sono trasmesse all'OdV dando contestuale notizia della trasmissione alla Persona Segnalante.

7.2 Soggetto che può segnalare

La Persona Segnalante è quella persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di Informazioni sulle Violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Per "contesto lavorativo" si intendono le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui alle lettere seguenti, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce Informazioni sulle Violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria.

Il presente Documento si applica, pertanto, alle seguenti persone che segnalano, denunciano all'autorità giudiziaria o divulgano pubblicamente Informazioni sulle Violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito dei seguenti rapporti:

- a) i dipendenti del Gruppo;
- b) i lavoratori autonomi, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c. e all'art. 2 del D.Lgs. n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso le Società del Gruppo MMS;
- c) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso le Società del Gruppo che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- d) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso le Società del Gruppo;
- e) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso le Società del Gruppo;
- f) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso le Società del Gruppo.

Il presente Protocollo si applica anche qualora la Segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico di cui ai punti precedenti non è ancora iniziato, se le Informazioni sulle Violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;

c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le Informazioni sulle Violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

7.3 Canali di segnalazione interna

MMS ha attivato propri Canali di Segnalazione interni, che garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della Persona Segnalante, della Persona Coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Le Segnalazioni devono pervenire tramite il seguente portale informatico, presente sul sito della capogruppo HERA s.p.a., gestito da quest'ultima:

<https://segnalazioni.gruppohera.it/#/> che garantisce il ricorso a strumenti di crittografia.

Al suddetto portale sarà possibile accedere in via diretta, tramite link apposito, anche dal sito di MMS

Le segnalazioni possono essere altresì effettuate con le seguenti modalità:

- in forma scritta con busta indirizzata a "Organismo di Vigilanza" presso Funzione Legale e Societario, Via dei Canonici, 144 - 61121 Pesaro (PU), con indicazione "Riservata" sulla busta;

- in forma orale, allegando una comunicazione orale all'interno del portale citato oppure su richiesta della persona segnalante e previo appuntamento, mediante una segnalazione effettuata telefonicamente o con incontro diretto fissato entro un termine ragionevole. L'appuntamento per la segnalazione telefonica o di persona può essere richiesto mediante pec a Presidente.odv@pec.gruppomarchemultiservizi.it.

Per la segnalazione effettuata telefonicamente oppure oralmente nel corso di un incontro con l'ODV e con le risorse interne alla Funzione legale Societario che svolgono attività di supporto all'ODV, essa, previo consenso della Persona Segnalante, è documentata a cura del personale addetto, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale dell'incontro o trascrizione integrale della segnalazione telefonica.

In caso di trascrizione o verbale, la Persona Segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

La gestione del Canale di segnalazione via posta e/o orale è affidata all'OdV di MMS. La gestione è svolta da personale specificamente formato a tal fine.

L'ODV, anche tramite il personale della Funzione legale e Societario a supporto di quest'ultimo rilascia alla Persona Segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione.

La Segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso dall'OdV o dal personale della Funzione legale e Societario di MMS a supporto di quest'ultimo, al di fuori dei Canali di segnalazione di cui al presente paragrafo è trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, all'ODV, che darà contestuale notizia della trasmissione alla Persona Segnalante.

7.4 Gestione della segnalazione interna

Le Segnalazioni effettuate con i Canali di Segnalazione interno sono indirizzate all'OdV di MMS Spa.

Con riferimento al portale informatico sono individuati specifici Gestori delle Segnalazioni che possono accedere al portale per la lettura delle Segnalazioni pervenute. Le Segnalazioni orali sono ricevute dal Dirigente, Della Funzione Legale e Societario o da risorse da questi delegate.

Le Segnalazioni sono gestite nel rispetto dell'obbligo di riservatezza di cui al par. 7.6. Le Segnalazioni ricevute sono processate secondo il seguente *iter*:

7.4.1. Verifica preliminare

La verifica preliminare è svolta dalla Funzione Legale e Societario, per conto dell'OdV, nel rispetto dei principi di indipendenza, obiettività, competenza e diligenza professionale.

Il Dirigente della Funzione Legale e Societario si occuperà dell'analisi preliminare della segnalazione volta a:

- valutarne la competenza in base al presente Documento e al D.Lgs. 24/2023;
- valutarne la rilevanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- classificarne la rilevanza.

A tal fine potrà avvalersi del supporto del personale della propria funzione nonché di ulteriori risorse, individuate dal Dirigente stesso, dotate di adeguata obiettività, competenza e diligenza professionale ed autorizzate al trattamento dati personali. Queste devono operare in conformità agli standard dell'attività di internal auditing e devono evitare situazioni di conflitto di interesse.

Il Dirigente della Funzione Legale e Societario classifica la natura e rilevanza della segnalazione, sulla base delle informazioni acquisite e di quanto eventualmente chiarito dal segnalante, e provvede ad avviare l'attività di accertamento o ad archiviare la segnalazione, acquisita l'approvazione dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora la segnalazione presenti, oltre alle caratteristiche di rilevanza ai fini 231 e/o di corruzione, anche quelle di frode, sarà gestita dall'OdV con il coinvolgimento e di concerto alla Funzione Legale e Societario. È comunque, in tutti i casi, tutelata la riservatezza dell'identità del segnalante e il divieto di atti ritorsivi previsti dal presente documento.

La segnalazione verrà archiviata qualora risulti:

- non rilevante né ai fini del presente Protocollo né ai fini del D. Lgs. 231/2001, né in ottica antifrode/anticorruzione;
- non contenente informazioni riguardanti Violazioni commesse né indicazione degli elementi concreti su cui si basano i fondati sospetti della Persona Segnalante e in misura sufficiente ai fini di avviare un accertamento (ad esempio in quanto generica).

7.4.2. Accertamento e audit

Il Dirigente della Funzione Legale e Societario, con il supporto delle risorse individuate dal Dirigente stesso, procede all'attività di accertamento, promuovendo le verifiche più opportune, valutando le relative risultanze e valutando il completamento di eventuali azioni correttive emerse nell'ambito dell'attività di accertamento. Può essere coinvolto nelle verifiche il personale aziendale, che è tenuto a collaborare all'attività, oltre che eventuali consulenti esterni.

Il Servizio Legale e Societario:

- a) mantiene le interlocuzioni con la Persona Segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni, nel rispetto dell'obbligo di riservatezza;
- b) dà diligente Seguito alle segnalazioni ricevute.;

c) fornisce **Riscontro** alla segnalazione **entro tre mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

Le attività istruttorie o di accertamento relative a fatti segnalati per cui sia già noto il coinvolgimento di un organismo di polizia giudiziaria (ad esempio Autorità Giudiziaria o Authorities di Vigilanza o di Controllo) verranno svolte con il coinvolgimento della Funzione Legale e Societario, sia nell'attività di ricerca, sia nella redazione dei documenti/report e dell'eventuale trasmissione degli stessi all'Autorità inquirente. L'intervento di accertamento di norma implica un'attività di audit "spot", che segue le modalità di esecuzione e reporting previste dal Modello 231, a seconda della tipologia di elemento da verificare.

Il Dirigente della Funzione Legale e Societario si occupa infine di valutare l'eventuale piano di rientro (comprensivo di eventuali azioni di mitigazione del rischio) e di proporlo all'OdV, corredato da eventuali sanzioni disciplinari adottate dalla Direzione del Personale nell'ambito delle competenze proprie di gestione del personale.

7.4.3. Approvazione e monitoraggio azioni correttive

L'esito dell'attività di accertamento è contenuto in un report, la cui attività di condivisione e distribuzione è definita dal Dirigente della Funzione Legale e Societario, previo coinvolgimento dell'OdV, in ragione dei contenuti del report e delle relative istanze di riservatezza, nel rispetto del principio di minimizzazione.

A conclusione della fase di accertamento, se la segnalazione:

- risulta non fondata e si decida di non procedere, l'OdV chiuderà formalmente la segnalazione;
- risulta fondata, l'OdV approverà un piano di intervento definito con il supporto delle Funzioni competenti, che includa le opportune azioni e misure correttive, le persone coinvolte e le tempistiche.

L'OdV in sede di approvazione del piano di intervento delibererà in ordine alla Funzione aziendalemente competente a presidiare operativamente l'attuazione del piano di rientro. L'OdV vigilerà e monitorerà annualmente sulla complessiva attuazione dei piani di rientro concordati, avvalendosi della collaborazione della Funzione Legale e Societario.

Le segnalazioni rilevanti ai fini 231 e di natura corruttiva verranno inserite in un *file* di monitoraggio complessivo dedicato, che verrà rendicontato semestralmente per tematiche aggregate ai seguenti soggetti:

- Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato
- Ulteriori Organi aziendalimente competenti, laddove previsto e necessario.

Nel caso di segnalazione tramite il Portale della Capogruppo le attività di cui agli artt. 7.4.1, 7.4.2 e 7.4.3 verranno eseguite dalla Direzione Internal Auditing della capogruppo Hera Spa d'intesa con la Funzione legale e Societario di MMS.

In caso di Segnalazione anonima (in cui, cioè, il Segnalante non riveli la propria identità), questi non potrà essere ricontattato per eventuali chiarimenti. La segnalazione anonima verrà comunque presa in considerazione fermo restando che l'anonimato potrebbe compromettere significativamente lo

svolgimento delle indagini e potrebbe precludere l'adozione delle eventuali misure necessarie nonché rendere più difficoltosa la concreta applicazione delle misure e tutele di WB.

7.5 Canale di segnalazione esterno e divulgazione pubblica

La Persona Segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) se il canale di segnalazione interno non è attivo o, anche se attivato, non è reputato conforme all'art. 4 del D.Lgs. 24/23;
- b) la Persona Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto Seguito;
- c) la Persona Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la Persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale di segnalazione esterno è attivato e gestito da ANAC ai sensi del D.Lgs. 24/23 e della disciplina specifica emessa dalla stessa Autorità.

La Persona Segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal D.Lgs. 24/23 e dal presente Protocollo se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la Persona Segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, qualora ne ricorrano i presupposti, e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli articoli 5 e 8 del Lg 24/23 in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) la Persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la Persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

7.6 Obbligo di riservatezza

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Le Segnalazioni effettuate mediante il portale segnalazioni riporteranno oscurato il nominativo della Persona segnalante; questo potrà essere visualizzato dal Gestore della Segnalazione solo previo consenso del Custode dell'Identità, che verifica la presenza dei presupposti normativi per visualizzare il nominativo della Persona Segnalante. Il nominativo e qualunque altra informazione da cui può evincersi l'identità della Persona Segnalante possono essere visualizzati dai soggetti di seguito indicati, se è necessario per le indagini e la Persona Segnalante acconsente o per l'adozione di un programma di prevenzione degli atti ritorsivi.

L'identità della Persona Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa

persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della Persona Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della Persona Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

È dato avviso alla Persona Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui al punto precedente secondo periodo.

Il Gruppo tutela l'identità delle Persone Coinvolte e delle persone menzionate nella Segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della Persona Segnalante.

Nelle procedure di segnalazione interna la Persona Coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

7.7 Trattamento dei dati personali

Ogni trattamento dei dati personali relativo alle Segnalazioni deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle Segnalazioni sono effettuati dai soggetti deputati alla gestione dei Canali di Segnalazione interni, in qualità di titolari del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e o agli articoli 3 e 16 del decreto legislativo n. 51 del 2018, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 11 del citato decreto legislativo n. 51 del 2018, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

La DIA di Hera Spa e la Funzione Legale e Societario di MMS, quali strutture deputate alla gestione dei Canali di Segnalazione interni, rispettivamente, tramite il Portale o diretti (tramite posta o segnalazione orale), definisce il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, e disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto.

Le Segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza

7.8 Condizioni per la protezione della Persona Segnalante

I soggetti di cui al par. 7.2. non possono subire alcuna ritorsione.

Le misure di protezione si applicano alle Persone Segnalanti (rientranti al par. 7.2) che effettuano una Segnalazione (rientrante nel par. 7.1) mediante Canale di segnalazione interno (di cui al par. 7.3), esterno o divulgazione pubblica (par. 7.5).

Le medesime misure di protezione si applicano anche:

b) ai Facilitatori, ossia le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

d) agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Le misure di protezione previste nel presente capo si applicano alle persone citate quando ricorrono le seguenti condizioni:

a) al momento della Segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica, la Persona Segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le Informazioni sulle Violazioni - di cui sia venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato - segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e ledessero l'interesse pubblico o l'integrità del Gruppo;

b) la Segnalazione è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal D.Lgs. 24/23 e dal presente Protocollo rispetto ai Canali di Segnalazione.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Il WB non è destinato al recepimento di segnalazioni diffamatorie o caluniose, a titolo di esempio non devono essere effettuate:

- segnalazioni basate su fatti che il segnalante sa non essere veritieri;
- segnalazioni basate su fatti riportati da altri o basati sul "sentito dire".

Fatte salve le limitazioni di responsabilità di cui all'art. 20 del D.Lgs. 24/23, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della Persona Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui sopra non sono garantite e alla Persona Segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

7.9 Divieto di ritorsione

I soggetti di cui al par. 7.8 non possono subire alcuna Ritorsione, come sopra definita.

Di seguito sono indicate, a titolo esemplificativo, talune fattispecie che potrebbero costituire Ritorsioni, qualora riconducibili alla definizione di all'art. 2:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;

- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La Funzione Legale e Societario, alla conclusione dell'attività di accertamento, notificherà alla Direzione del personale e alle altre Direzioni/Società coinvolte dalla Segnalazione, gli ambiti organizzativi o lavorativi in cui potrebbe essere effettuato un atto ritorsivo; gli ambiti individuati ai fini di tale comunicazione dovranno essere tali da garantire la riservatezza del segnalante e delle altre persone/enti di cui al par. 7.8.

La Direzione del Personale e le Direzioni/Società che riceveranno tale notifica da parte di FLS dovranno comunicare senza ritardo a FLS, preventivamente alla loro adozione, tutti gli atti di cui al punto precedente, lett. dalla a) alla o), nonché qualsiasi altro atto che possa essere inteso come Ritorsione, affinché FLS possa intervenire richiedendo motivazioni ed eventualmente formulando un parere in merito all'adozione dell'atto stesso alla luce dei contenuti e dell'ambito della Segnalazione pervenuta nonché degli obblighi imposti dal Dlgs 24/2023 al fine di scongiurare il rischio di Ritorsioni.

FLS monitorerà comunque annualmente l'efficacia del programma di prevenzione degli atti ritorsivi, mediante richiesta al Segnalante e alle altre persone/enti di cui al par. 7.8. Quest'ultimo potrà in ogni momento rivolgersi a FLS per segnalare il fatto di aver subito azioni ritorsive, mediante inserimento della notizia all'interno del portale segnalazione, fatte salve le altre tutele previste a norma di legge.

I soggetti di cui al par. 7.8 possono comunicare all'ANAC le Ritorsioni che ritengono di avere subito. Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli e le persone di cui al par. 7.8 che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro.

Sono previste sanzioni amministrative pecuniarie, oltre che previsioni nel sistema disciplinare, per chi viola il divieto di ritorsione, ostacola o tenta di ostacolare l'effettuazione di segnalazioni o viola l'obbligo di riservatezza o qualora non siano attivi adeguati canali di segnalazione o procedure per la loro gestione o non sia stata effettuata attività di analisi e verifica delle segnalazioni ricevute.

8.Modalità di controllo

La presente procedura prevede le attività di controllo previste nell'ambito del Sistema di controllo interno, dal MOG 231 e dai relativi audit periodici e Flussi Informativi all'OdV.

Il rispetto del presente Protocollo è oggetto di audit nell'ambito del processo di certificazione ISO 37001.

9.Informazione e formazione

Il presente Protocollo è oggetto di formazione nell'ambito dei corsi relativi al Modello 231 e al sistema di controllo per la prevenzione dei reati che comportano una responsabilità per la Società. Il Protocollo inoltre è pubblicato nel sito web di MMS e delle Società Controllate.

Il presente Allegato, costituente "protocollo Whistleblowing" è pubblicato sul sito www.gruppomarchemultiservizi.it e sul sito intranet aziendale oltre a essere facilmente visibili nei luoghi di lavoro.

Il medesimo allegato dovrà essere pubblicato nella intranet e nel sito web delle Società Controllate.

10.Tipologia di informazioni documentate/registrazioni necessarie

Per la corretta implementazione del presente Protocollo, si intendono richiamate tutte le informazioni e registrazioni funzionali alla corretta gestione dell'attività, definite:

- nelle registrazioni di sistema relative alla certificazione ISO 37001;
- nella gestione delle informazioni relative ai dati personali disciplinate nella documentazione ai fini privacy.

Tutte le strutture e i soggetti coinvolti dal presente protocollo assicurano, per gli ambiti di rispettiva competenza e anche mediante i sistemi informativi utilizzati, la tracciabilità dei dati e delle informazioni e provvedono all'archiviazione e conservazione della documentazione al fine di consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo.

Il Servizio Legale e Societario predispone e aggiorna il sistema dedicato alla gestione, monitoraggio e reporting delle Segnalazioni e custodisce la documentazione originale delle Segnalazioni in linea con le previsioni di legge e aziendali. Assicura inoltre l'archiviazione di tutta la documentazione di supporto acquisita nel corso del procedimento, secondo i tempi di conservazione previsti dalla normativa vigente o dai documenti specifici aziendali.

I tempi di conservazione della segnalazione sono previsti nell'informativa privacy in linea con quanto riportato al par. 7.7; le altre registrazioni hanno tempi di conservazione in base alla tipologia del dato contenuto.

Le registrazioni che devono essere fornite all'esterno dell'azienda (es: dati agli enti di controllo, dati ai clienti, ecc.) sono approvate dal Dir. Funzione Legale e Societario, previa approvazione dell'OdV.

11. Strumenti Informativi coinvolti

Portale dedicato Gruppo HERA S.p.A. - Whistleblowing, accessibile anche dalla seguente pagina presente sul sito di MMS: https://www.gruppomarchemultiservizi.it/#/chi-siamo/modello_231_e_anticorruzione/

12.Collegamenti

Si richiamano inoltre i seguenti documenti correlati:

- Modello per la prevenzione della corruzione;
- Regolamenti disciplinari.