IRETI S.p.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

Revisione	Approvazione	Natura delle modifiche
Rev. 0	Consiglio di Amministrazione del 01 marzo 2017	Adozione
Rev. 1	Consiglio di Amministrazione del 15 marzo 2019	Aggiornamento
Rev. 2	Consiglio di Amministrazione del 23 marzo 2021	Aggiornamento

INDICE

PARTE GENERALE **4**

1 DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO **5**

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche 5

1.2 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione 6

1.3 Fattispecie di reato 6

1.4 La disciplina dei gruppi di impresa e il rapporto con il D.Lgs. 231/2001 7

1.5 Reati commessi all'estero 8

1.6 Apparato sanzionatorio 9

1.7 Modelli di organizzazione, gestione e controllo: esimente, contenuti ed efficace attuazione 9

1.8 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria 10

2 DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE - ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ **12**

2.1 Attività della Società 12

2.2 Unbundling funzionale e contabile 13

2.3 Descrizione sintetica della struttura societaria 14

2.4 Gli strumenti di governance di IRETI 15

2.5 Il Codice Etico 15

3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IRETI S.P.A. **17**

3.1 Destinatari 17

3.2 Struttura del Modello 17

3.3 Finalità 19

3.4 Il Processo che ha portato alla definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo della Società 19

3.5 Le attività aziendali "sensibili" di IRETI 20

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA **33**

4.1 L'organismo di vigilanza di IRETI 33

4.1.1 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza 34

4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza 36

4.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi 38

4.3.1 Raccolta e conservazione delle informazioni 40

4.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari 40

4.5 Whistleblowing 40

4.5.1 La procedura di "Gestione delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza di violazioni sospette del Modello Organizzativo 231" (whistleblowing) 42

4.5.2 Ambito di applicazione della procedura di whistleblowing e canali per le segnalazioni 42

5 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO **44**

5.1 Funzione del sistema disciplinare 44

5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati non dirigenti 44

5.3 Misure nei confronti dei dirigenti 47

5.4 Misure nei confronti degli Amministratori 48

5.5 Misure nei confronti dei Sindaci 48

5.6 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni 48

5.7 Sanzioni applicabili ai destinatari delle segnalazioni ("Whistleblowing") 49

6 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE **50**

6.1 Premessa 50

6.2 Dipendenti 50

6.3 Partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni 51

7 AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO **52**

PARTE SPECIALE A - REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

PARTE SPECIALE B - REATI SOCIETARI

PARTE SPECIALE C - REATI DI ABUSI DI MERCATO

PARTE SPECIALE D - REATI COMMESSI IN VIOLAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

PARTE SPECIALE E - REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO ED IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, AUTORICICLAGGIO

PARTE SPECIALE F - DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI

PARTE SPECIALE G – DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEI DIRITTO D'AUTORE

PARTE SPECIALE H – REATI DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE

PARTE SPECIALE I - CRIMINALITÀ ORGANIZZATA E REATI TRANSNAZIONALI

PARTE SPECIALE L – INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

PARTE SPECIALE M - DELITTI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE

PARTE SPECIALE N – REATI AMBIENTALI

PARTE SPECIALE O – CORRUZIONE TRA PRIVATI

PARTE SPECIALE P – REATI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO

PARTE SPECIALE Q - FALSITA' IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO

PARTE SPECIALE R – REATI TRIBUTARI

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

PARTE GENERALE

1 DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il "D.Lgs. 231/2001" o "Decreto"), emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 è stata dettata la disciplina della "responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato".

Tale disciplina si applica agli enti dotati di personalità giuridica (es. S.p.A., S.r.l.), nonché alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Nel seguito del presente documento, si userà alternativamente l'espressione "ente" o "società" per indicare genericamente il soggetto giuridico destinatario delle norme di cui al Decreto.

Il D.Lgs. 231/2001 trova la sua genesi in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal D.Lgs. 231/2001 la società può essere ritenuta "responsabile" per alcuni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio della società stessa.

Per quanto attiene alla nozione di "interesse", esso si concretizza ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'esclusivo intento di conseguire un beneficio alla Società, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito.

Del pari la responsabilità incombe sulla Società ogniqualvolta l'autore dell'illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare l'Ente, abbia comunque fatto conseguire un "vantaggio" alla persona giuridica, di tipo economico o meno.

È importante inoltre evidenziare che, qualora il reato venga commesso da soggetti qualificati di un ente appartenente ad un gruppo, il concetto di interesse può essere inteso come "di gruppo" ed esteso in senso sfavorevole alla società capogruppo o altra società alla stessa appartenente (per approfondimenti si richiama il paragrafo 1.4).

Sul punto il Tribunale di Milano con ordinanza del 20 dicembre 2004 ha sancito che l'elemento caratterizzante l'interesse di gruppo sta nel fatto che questo non si configuri come proprio ed esclusivo di uno dei membri del gruppo, ma come comune ai soggetti che ne fanno parte.

È opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D.Lgs. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

Il D.Lgs. 231/2001 innova l'ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell'art. 5 del decreto.

1.2 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Come sopra anticipato, secondo il D.Lgs. 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso" (i sopra definiti soggetti "in posizione apicale" o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 231/2001).

1.3 Fattispecie di reato

Il Decreto, al momento dell'entrata in vigore, disciplinava la responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione previsti agli artt. 24 e 25.

Successivi interventi legislativi hanno progressivamente ampliato il catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente.

Le fattispecie di reato oggi suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della società, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti sopra menzionati, sono espressamente richiamate dagli artt. 24, 24-*bis*, 24-*ter*, 25, 25-*bis*, 25-*bis.1*, 25-*ter*, 25-*quater,* 25-*quater.1,* 25-*quinquies,* 25-*sexies e* 25-*septies,* 25-*octies,* 25-*novies,* 25-*decies*, 25-*undecies*, 25-*duodecies,* 25-*terdecies,* 25-*quaterdecies, 25-quinquiesdecies e 25-sexiesdecies* del D.Lgs. 231/2001, nonché dalla L. 146/2006.

Tali fattispecie di reato possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (quali ad esempio corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità, concussione, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato, richiamati dagli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (richiamati dall'art. 24-bis del D.Lgs. 231/2001);
- delitti di criminalità organizzata, sia su scala "transnazionale" (richiamati dalla Legge 16 marzo 2006 n. 146), che nazionale (richiamati dall'art. 24-ter del D.Lgs. 231/2001);
- delitti contro la fede pubblica (falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, e in strumenti o segni di riconoscimento), richiamati dall'art. 25-bis del D.Lgs. 231/2001);
- reati di turbata libertà dell'industria e del commercio (richiamati dall'art. 25-bis.1 del D.Lgs. 231/2001);
- reati societari (quali ad esempio false comunicazioni sociali, corruzione tra privati richiamati dall'art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001);
- delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'art. 25-quater del D.Lgs. 231/2001);

- reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (richiamato dall'art. 25-quater.1 del D.Lgs. n. 231/2001)
- delitti contro la persona (quali ad esempio la tratta di persone, la riduzione e mantenimento in schiavitù e l'intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, richiamati dall'art. 25-quinquies del D.Lgs. 231/2001);
- reati di "market abuse" (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'art. 25-sexies del D.Lgs. 231/2001);
- reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (omicidio colposo e lesioni personali gravi colpose richiamati dall'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (richiamati dall'art. 25-octies del D.Lgs. 231/2001);
- delitti in materia di violazione dei diritti d'autore (richiamati dall'art. 25-novies del D.Lgs. 231/2001);
- delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p., richiamato dall'art. 25-decies del D.Lgs. 231/2001);
- reati ambientali (richiamati dall'art. 25-undecies del D.Lgs. 231/2001);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del D.Lgs. 231/2001);
- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del D.Lgs. n. 231/2001);
- frodi in competizioni sportive (art. 25-quaterdecies del D.Lgs. n. 231/2001);
- reati tributari (art 25-quinquiesdecies del D.Lgs. n. 231/2001);
- contrabbando (art. 25-sexiesdecies del D.Lgs. n. 231/2001).

1.4 La disciplina dei gruppi di impresa e il rapporto con il D.Lgs. 231/2001

Si ritiene opportuno fare qualche cenno alla normativa in materia di gruppi e, soprattutto, a come l'esistenza di un gruppo di imprese rilevi ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Il legislatore non individua espressamente tra i destinatari della responsabilità penale-amministrativa il "gruppo societario"; nonostante l'assenza di chiari riferimenti legislativi, la giurisprudenza di merito, allo scopo di estendere il concetto di responsabilità tra le società appartenenti ad un gruppo, ha evocato il concetto di "interesse di gruppo" ai fini dell'applicazione del Decreto 231/2001.

Va comunque evidenziato che un generico riferimento al gruppo non è di per sé sufficiente per affermare la responsabilità della società capogruppo ovvero di una società appartenente al gruppo. Invero, l'interesse deve essere diretto ed immediato e la mera presenza di un'attività di direzione e coordinamento di una società sull'altra non è di per sé condizione sufficiente perché entrambe rispondano ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

La società capogruppo o altre società del gruppo possono essere chiamate a rispondere ai sensi del D.Lgs. 231/2001 per il reato commesso nell'ambito delle altre società del gruppo purché nella sua consumazione "concorra", con il soggetto che agisce per questa, una persona fisica (apicale di diritto, ma anche di fatto), che agisca per conto della capogruppo o delle altre società del gruppo perseguendo l'interesse di queste ultime.

L'interesse di gruppo si realizza nel momento in cui la società capogruppo condizioni le scelte della società controllata con un contributo attivo dei suoi esponenti nella materiale commissione del reato ascrivibile alla società controllata e nell'ipotesi in cui un soggetto apicale o sottoposto della società controllata commetta un reato nell'ambito della controllante.

In conclusione, il compito della capogruppo è quello di definire una strategia unitaria nel pieno rispetto delle prerogative di autodeterminazione delle diverse società ricomprese nel suo perimetro, a cui spetteranno altresì le scelte operative, incluse quelle relative alla definizione dei principi di comportamento e i protocolli di controllo ai fini della prevenzione della potenziale commissione dei reati ex Decreto 231/2001.

Infine, si evidenzia che la responsabilità ai sensi del D.lgs. 231/2001 può sorgere anche nelle ipotesi di società appartenenti ad un medesimo gruppo, qualora una società svolga prestazioni di servizi a favore di un'altra società del gruppo, a condizione che sussistano gli elementi sopra descritti, con particolare riferimento al concorso nella fattispecie delittuosa.

1.5 Reati commessi all'estero

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

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

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

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

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

1.6 Apparato sanzionatorio

Sono previste sanzioni a carico della società qualora se ne ravveda la responsabilità ai sensi del Decreto, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati:

- sanzione pecuniaria, calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare, entro limiti definiti per legge. La sanzione può quindi variare da un minimo di € 25.822,84 a un massimo € 1.549.370,70 (aumentabile fino a 10 volte nel caso di abusi di mercato);
- sanzioni interdittive (applicabili anche in via cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.Lgs. 231/2001, "Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente") che, a loro volta, possono consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

1.7 Modelli di organizzazione, gestione e controllo: esimente, contenuti ed efficace attuazione

Aspetto caratteristico del D.Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società.

Ai fini dell'accertamento della responsabilità amministrativa occorrerà, dimostrare che il reato rappresenti espressione della politica aziendale o quanto meno derivi da una colpa di organizzazione in quanto ciò che si rimprovera all'ente è il fatto di non aver adottato misure cautelari atte a prevenire il rischio reato.

Il criterio di imputazione soggettiva legato alla colpevolezza di organizzazione si differenzia qualora il reato sia stato commesso da soggetti apicali piuttosto che dai sottoposti.

L'art. 6 del decreto stabilisce infatti che, in caso di commissione di uno dei reati contemplati dal decreto da parte dei vertici, l'ente non è chiamato a rispondere se dimostra che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto illecito modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;

- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

Qualora il reato venga commesso dai soggetti subordinati, l'art. 7 prevede che "L'ente sarà responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza" mentre "è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi". L'onere probatorio a carico del soggetto collettivo è in tal caso più lieve.

Il D.Lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, debbano:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei 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 nel modello.

L'art. 7, comma 4, del D.Lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.8 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria

L'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001 prevede "I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati".

Il presente Modello è stato redatto tenendo conto delle indicazioni espresse dalle linee guida elaborate da Confindustria e Utilitalia, entrambe approvate dal Ministero della Giustizia.

2 DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE - ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ

2.1 Attività della Società

IRETI è la società del Gruppo Iren che opera nell'area di business dei servizi a rete attraverso la gestione, il rinnovo e lo sviluppo delle reti di distribuzione energetiche (elettricità e gas) e quelle idriche costituite dalla rete acquedottistica, fognaria e degli impianti di depurazione.

In particolare, come da previsione statutaria, la Società, anche attraverso società partecipate, ovvero mediante idonei strumenti negoziali anche avvalendosi di soggetti terzi, ha per oggetto lo svolgimento delle seguenti attività principali:

- l'esercizio delle attività di distribuzione e misura del gas naturale sulle reti di distribuzione, provvedendo tra l'altro: (i) al trasporto del gas naturale sulle reti di distribuzione; (ii) alla connessione alle reti di distribuzione dei soggetti che ne fanno richiesta, (iii) alla realizzazione - a mezzo di attività quali la progettazione, la costruzione e la direzione lavori - alla manutenzione ed alla gestione di impianti di distribuzione del gas in genere, (iv) all'acquisto, alla distribuzione ed alla vendita di gpl;
- la gestione dei servizi idrici integrati nelle diverse fasi della captazione, adduzione, stoccaggio, utilizzazione, trasporto, potabilizzazione delle risorse idriche, distribuzione e vendita di acqua per usi primari industriali e agricoli, della raccolta, trattamento, depurazione, smaltimento e riutilizzo di acque reflue ovvero meteoriche; gestione della protezione e monitoraggio dei corpi idrici, tutela ambientale e servizi connessi, nonché servizi che si avvalgono delle reti; della progettazione, costruzione, manutenzione, direzione lavori e gestione dei relativi impianti e reti;
- l'esercizio delle attività di distribuzione e misura di energia elettrica sulle reti di distribuzione, provvedendo tra l'altro: (i) al trasporto ed alla trasformazione di energia elettrica sulle reti di distribuzione; (ii) alla connessione sulle reti di distribuzione dei soggetti che ne fanno richiesta; (iii) alla gestione, manutenzione e sviluppo delle reti di distribuzione e dei relativi dispositivi di interconnessione.

Per quanto attiene i settori regolati del gas e dell'energia elettrica, la Società ha tra le proprie finalità la promozione della concorrenza, dell'efficienza e di adeguati livelli di qualità nell'erogazione dei servizi. Dette finalità vengono perseguite:

a) garantendo la neutralità della gestione delle infrastrutture essenziali per lo sviluppo di un libero mercato;

b) impedendo discriminazioni nell'accesso ad informazioni commercialmente sensibili;

c) impedendo i trasferimenti incrociati di risorse tra i segmenti delle filiere.

IRETI è soggetta all'attività di direzione e coordinamento di IREN S.p.A., holding industriale del Gruppo, quotata al Mercato Telematico Azionario gestito da Borsa Italiana, a cui è demandata la definizione

delle linee guida strategiche, degli indirizzi gestionali, l'allocazione delle risorse e il coordinamento dei diversi settori di business del Gruppo.

Nell'ambito degli interventi di razionalizzazione organizzativa e in coerenza con il Piano Industriale approvato dal Consiglio di Amministrazione, IREN S.p.A. si è dotata di strutture di staff adeguate a sostenere l'attività di coordinamento del Gruppo, tramite la fornitura di prestazioni professionali a favore delle Società di Primo Livello/Business Unit e società controllate, sulla base di contratti di service stipulati fra le parti.

Conseguentemente, a IREN S.p.A. fanno attualmente capo le seguenti Direzioni di staff, che operano a livello di Gruppo: "Affari Regolatori", "Comunicazione e Relazioni Esterne", "Innovazione", "Approvvigionamenti logistica e servizi", "Amministrazione, Finanza e Controllo", "Affari Legali", "Personale, Organizzazione e Sistemi Informativi", "Internal Audit e Compliance", "Corporate Social Responsibility e Comitati Territoriali", "Risk Management" e "Affari Societari".

2.2 Unbundling funzionale e contabile

IRETI è la società che, nell'ambito del Gruppo IREN, gestisce le infrastrutture energetiche relative a:

- Distribuzione/misura del gas;
- Distribuzione/misura dell'energia elettrica;

Tali attività sono soggette al Testo Integrato dell'*Unbundling* Funzionale (TIUF), che impone obblighi specifici in attuazione delle direttive 2009/72/CEE, 2009/73/CEE e del D. lgs 93/2011.

In particolare le regole di separazione funzionale hanno la finalità di:

- favorire lo sviluppo della concorrenza nei settori dell'energia elettrica e del gas naturale;
- garantire la neutralità della gestione delle infrastrutture per lo sviluppo del libero mercato;
- impedire discriminazioni nell'accesso e nell'uso delle informazioni commercialmente sensibili;
- impedire trasferimenti incrociati di risorse tra i segmenti delle filiere.

Le attività di cui sopra, in quanto soggette all'*Unbundling* Funzionale hanno autonomia decisionale ed organizzativa. Esse sono amministrativamente separate ed affidate ad un gestore Indipendente che garantisce il rispetto delle disposizioni sancite dal TIUF.

Il Gestore Indipendente assicura che gli acquisti di beni e servizi necessari per l'attività di cui è responsabile avvengano nel rispetto dei principi di economicità ed efficienza; infatti non può essere vincolato ad acquisire beni o servizi nell'ambito dell'impresa verticalmente integrata o del gruppo societario di appartenenza di questa (art. 14.3 TIUF).

Il Gestore Indipendente di IRETI ha quindi predisposto specifiche clausole contrattuali che costituiscono parte integrante e sostanziale dei rapporti che IRETI intrattiene principalmente con IREN S.p.A. e anche con altre società del Gruppo per l'approvvigionamento di beni, servizi e lavori nell'ambito delle attività separate funzionalmente.

Inoltre per assicurare il rispetto delle regole di separazione funzionale che disciplinano le attività di distribuzione dell'energia elettrica e del gas naturale è stato elaborato un apposito Codice di Comportamento che determina standard di comportamento specifici che tutti i soggetti coinvolti nelle suddette attività sono tenuti ad osservare nello svolgimento delle proprie mansioni.

Le attività di distribuzione/misura del gas, distribuzione/misura dell'energia elettrica ed erogazione del Servizio Idrico Integrato, in quanto attività appartenenti a settori regolati dall'Autorità, sono soggette inoltre al Testo Integrato dell'*Unbundling* Contabile (TIUC).

Le regole di separazione contabile hanno la finalità di:

- assicurare un flusso informativo certo, omogeneo e dettagliato circa la situazione economica e patrimoniale degli esercenti;
- impedire discriminazioni, trasferimenti incrociati di risorse tra attività e tra comparti in cui operano gli esercenti.

Inoltre, la disciplina prevede che i gestori del settore gas, del settore elettrico e del Sistema Idrico Integrato siano tenuti a redigere i conti annuali separati (CAS) articolando la separazione contabile nelle attività e relativi comparti, secondo quanto previsto dal TIUC.

2.3 Descrizione sintetica della struttura societaria

La società adotta un sistema di governance "tradizionale" che si caratterizza per la presenza:

- dell'Assemblea dei Soci a cui spettano le decisioni sui supremi atti di governo della società, secondo quanto previsto dalla legge e dallo Statuto;
- del Consiglio di Amministrazione incaricato di gestire l'impresa sociale con i più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria, esclusi quelli riservati dalla legge o dallo statuto all'assemblea dei soci;
- del Collegio Sindacale chiamato a vigilare:
  - ai sensi del Codice Civile, sull'osservanza della legge e dello Statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento;
  - ai sensi del D. Lgs. 39/2010, sull'efficacia dei sistemi di controllo interno, di revisione interna e di gestione del rischio, sulla revisione legale dei conti annuali e dei conti consolidati, sull'indipendenza della società di revisione legale, in particolare per quanto concerne la prestazione di servizi diversi dalla revisione.
- della Società di Revisione iscritta nell'albo speciale tenuto dalla Consob a cui è affidata l'attività di revisione legale dei conti ed il giudizio sul bilancio, ai sensi di legge e di Statuto.

I poteri attribuiti agli Organi Societari sono definiti all'interno dello Statuto.

Fermi restando tutti i poteri attribuiti dalla legge e dallo Statuto, ivi inclusa la legale rappresentanza della Società al Presidente e all'Amministratore Delegato sono attribuiti poteri e rapporti gerarchici con

le direzioni/funzioni aziendali, così come disciplinato all'interno della documentazione della Società (in particolare, verbali CDA, procure notarili, ordini di servizio, ecc.).

2.4 Gli strumenti di governance di IRETI

I principali strumenti di governance di cui la Società si è dotata, possono essere come di seguito riassunti:

- lo Statuto che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione;
- il Sistema di deleghe e procure attribuite dal CdA all'Amministratore Delegato, e da questi, ai responsabili delle struttura aziendali in base alle rispettive competenze;
- un organigramma e ordini di servizio che consentono di comprendere la struttura societaria, la ripartizione delle responsabilità e l'individuazione dei soggetti cui dette responsabilità sono affidate;
- i contratti di servizio *Intercompany* che regolano formalmente le prestazioni di servizi fra le società del Gruppo, assicurando trasparenza agli oggetti delle prestazioni erogate ed ai relativi corrispettivi;
- un sistema di procedure volte a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti della Società. Il corpo procedurale è composto, tra le altre, delle procedure amministrative e contabili predisposte sotto la responsabilità del Dirigente Proposto alla redazione dei documenti contabili societari, nominato ai sensi dell'art. 36 dello Statuto sociale di IREN S.p.A. e in attuazione delle disposizioni dell'art. 154 bis del TUF. Le modalità di gestione e monitoraggio delle procedure amministrative e contabili sono definite nel "Regolamento per il governo delle procedure amministrative e contabili";
- le Linee Guida di Gruppo, definite da IREN S.p.A., con la finalità di indirizzare e rendere il più possibile omogenee le modalità di gestione di specifici processi all'interno del Gruppo.

L'insieme degli strumenti di *governance* adottati dalla Società (qui sopra richiamati in estrema sintesi) e delle previsioni del presente Modello consente di individuare, rispetto a tutte le attività, come vengano formate e attuate le decisioni dell'ente (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, D.Lgs. 231/2001).

2.5 Il Codice Etico

I principi e le regole espressi nel presente Modello sono coerenti con quelli previsti dal Codice Etico di Gruppo, adottato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Il Codice Etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione e reso noto a tutto il personale, esprime i principi etici e di deontologia che IRETI riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società.

Il Codice Etico esprime, fra l'altro, linee e principi di comportamento volti a prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/2001 e richiama espressamente il Modello come strumento utile per operare nel rispetto delle normative.

Il Codice Etico deve quindi essere considerato come parte integrante del presente Modello e strumento fondamentale per il conseguimento degli obiettivi del Modello stesso.

3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IRETI S.p.A.

3.1 Destinatari

Le regole e le disposizioni contenute nel Modello si applicano e devono essere rispettate da tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, dai dipendenti, nonché da coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima.

Sono quindi "Destinatari" del presente Modello:

- i titolari di qualifiche formali riconducibili alla definizione di "soggetti apicali" (amministratori, direttore generale, dirigenti, ecc.);
- i soggetti che esercitano tali funzioni di direzione, gestione e controllo della società anche solo di fatto;
- i lavoratori subordinati, in forza di qualsiasi tipo di rapporto contrattuale (stagisti; collaboratori legati da contratti a termine; collaboratori a progetto), ancorché distaccati all'estero;
- chiunque agisca in nome e per conto della società sotto la sua direzione e vigilanza (es. agenti con rappresentanza) a prescindere dal vincolo di subordinazione.

Ai collaboratori, consulenti, fornitori, partner commerciali e altre controparti contrattuali in genere, pur non riconducibili alla definizione di Destinatari del Modello (pertanto non assoggettabili alle sanzioni disciplinari in caso di violazioni al Modello), IRETI richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e dei principi etici adottati dalla Società, tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali che assicurino l'impegno al rispetto delle norme di cui al D.Lgs. 231/2001, dei principi etici e delle Linee di Condotta adottati dalla Società.

3.2 Struttura del Modello

Il presente Modello si compone di:

1 *Parte Generale*, volta ad illustrare i contenuti del D.Lgs. 231/2001 nonché gli elementi fondanti del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società: la sua definizione e adozione, le caratteristiche, il funzionamento e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi da e verso l'Organismo, il sistema disciplinare, l'attività di formazione e informazione e i criteri per l'aggiornamento del Modello stesso.

2 *Parti Speciali* predisposte a seguito dell'identificazione dei processi "sensibili", laddove siano stati individuati potenziali profili di rischio associabili alle classi di reato richiamate dal Decreto. Attualmente le Parti Speciali sono:

- Parte Speciale A: "Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione", trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi degli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale B: "Reati Societari", trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 25-*ter* del D.Lgs. 231/2001;

- Parte Speciale C: “Reati di Abusi di Mercato”, trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’art. 25-*sexies* del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale D: “Reati commessi in violazione degli adempimenti in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 25-*septies* del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale E: “Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di utilità illecite nonché autoriciclaggio”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 25-*octies* del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale F: “Delitti informatici e trattamento illecito di dati”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 24-*bis* del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale G: “Reati in materia di violazione dei diritti d’autore”, trova applicazione per le tipologie specifiche di reato previste dalla L. 633/1941 a tutela del diritto d’autore ai sensi dell’art. 25-*novies* del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale H: “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare” trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 25-*duodecies* del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale I: “Reati di criminalità Organizzata e transnazionali”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. *24-ter* del D.Lgs. 231/2001 nonché all’art. 416 c.p. e dell’art. 10 L. 146/2006;
- Parte Speciale L: “Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 25-*decies* del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale M: “Reati contro la personalità individuale”, trova applicazione per le tipologie di delitti previste ai sensi dell’art. 25-*quinquies* del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale N: “Delitti contro l’ambiente” trova applicazione per le tipologie di delitti previste ai sensi dell’art. 25-*undecies* del D.Lgs. 231/2001
- Parte Speciale O: “Corruzione tra Privati”, trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’art. 25-*ter* del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale P: “Delitti contro l’industria e il commercio”, trova applicazione per le tipologie di delitti previste ai sensi dell’art. 25-bis.1 del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale Q: “Delitti Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento”, trova applicazione per le tipologie di delitti previste ai sensi dell’art. 25-bis del D.Lgs. 231/2001.
- Parte Speciale R: “Reati tributari”, trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’art. 25-*quinquiesdecies* del D.Lgs. 231/2001.

Il Modello si completa quindi con i seguenti ulteriori documenti che ne costituiscono parte integrante:

- Mappatura delle attività sensibili;
- Risk assessment finalizzato alla valutazione del rischio 231;
- Codice Etico;

- Sistema di procure e deleghe vigente, quale strumento di attuazione del Modello;
- Ordini di Servizio, procedure e regolamentazione interna in genere, quali strumenti di attuazione del Modello.

3.3 Finalità

L'adozione di un modello di organizzazione e gestione *ex* D.Lgs. 231/2001, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale nei confronti dei propri soci, dipendenti, clienti, fornitori oltre che della collettività.

L'introduzione di un ulteriore sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, consente di regolare i comportamenti e le decisioni di quanti, quotidianamente, sono chiamati ad operare in nome o a favore della Società con l'obiettivo, quindi, di rispettare non solo le leggi ma anche le migliori regole etiche e di condotta.

3.4 Il Processo che ha portato alla definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo della Società

In accordo con le direttive di IREN S.p.A. in merito alla definizione e successivi aggiornamenti dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo delle singole Società del Gruppo (si veda il paragrafo 3.7 "Modello delle società controllate" della Parte Generale del MOG di IREN S.p.A.), la Società ha adottato un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 coerente con il Modello adottato dalla Capogruppo.

Ai fini della presente versione del Modello, è stata effettuata un'attività di assessment del Modello esistente al fine di renderlo ancor più coerente con i principi di controllo introdotti con il D.Lgs. 231/2001 e, conseguentemente, idoneo a prevenire la commissione dei reati richiamati dal Decreto stesso.

Le attività di aggiornamento e di "mappatura" dei processi/attività sensibili sono state effettuate intervistando i referenti delle Funzioni e Direzioni interessate coinvolte in attività identificate come potenzialmente "sensibili" per la commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente si sono presi come riferimento, tra l'altro, i seguenti principi di controllo:

- esistenza di procedure formalizzate;
- tracciabilità e verificabilità ex post delle attività e delle decisioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- segregazione dei compiti;
- esistenza di deleghe/procure formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

Le interviste sono state realizzate da professionisti esperti di risk management e process analysis.

I risultati delle interviste, condotte con le modalità sopra descritte, sono stati condivisi con il Team di Lavoro.

Successivamente si è proceduto con l'individuazione i) dei requisiti organizzativi caratterizzanti un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 e ii) delle azioni di miglioramento del modello organizzativo esistente.

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di risk assessment e di valutare la conformità del modello stesso alle previsioni del d.lgs. n. 231/2001, è stata effettuata un'analisi comparativa (la c.d. "gap analysis") tra il modello organizzativo e di controllo esistente ("as is") e un modello astratto di riferimento valutato sulla base del contenuto della disciplina di cui al d.lgs. n. 231/2001 ("to be").

Attraverso il confronto operato con la gap analysis è stato possibile desumere aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente e, sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un piano di attuazione teso a individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un modello di organizzazione, gestione e controllo conforme a quanto disposto dal d.lgs. n. 231/2001 e le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno.

Da ultimo è stato aggiornato il Modello in tutte le sue componenti, secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 231/2001 e le indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria.

La realizzazione dell'aggiornamento del Modello è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia delle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società.

3.5 Le attività aziendali "sensibili" di IRETI

Come innanzi posto in rilievo, la predisposizione del presente Modello ha preso avvio dall'individuazione delle attività poste in essere dalla Società e dalla conseguente identificazione dei processi e delle attività aziendali "sensibili" per la realizzazione degli illeciti indicati dal Decreto.

Si precisa che, a seguito di future evoluzioni legislative e/o di mutamenti nelle attività svolte dalla Società o di modifiche organizzative comunicate dall'Amministratore Delegato di IRETI, dovranno essere aggiornati il Modello e le matrici di mappatura, inserendo le nuove attività sensibili e curando anche che vengano adottati gli opportuni provvedimenti operativi.

In ragione della specifica attività sociale della Società e della valutazione espressa dal management aziendale sulla base dell'attività risk assessment, la Stessa ha ritenuto applicabili le categorie di reato presupposto 231 come rappresentate nella seguente tabella:

Categorie di reato presupposto 231	Applicabilità a IRETI	Regolamentazione
Reati nei rapporti con la pubblica amministrazione	Si	Parte Speciale A
Reati societari	Si	Parte Speciale B

Categorie di reato presupposto 231	Applicabilità a IRETI	Regolamentazione
Abusi di mercato	Si	Parte Speciale C
Omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Si	Parte Speciale D
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	Si	Parte Speciale E
Delitti informatici e trattamento illecito di dati	Si	Parte Speciale F
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Si	Parte Speciale G
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Si	Parte Speciale H
Delitti di criminalità organizzata	Si	Parte Speciale I
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all' autorità giudiziaria	Si	Parte Speciale L
Reati transnazionali	Si	Parte Speciale I
Delitti contro la personalità individuale	Si	Parte Speciale M
Delitti contro l'ambiente	Si	Parte Speciale N
Corruzione tra privati	Si	Parte Speciale O
Delitti contro l'industria e il commercio	Si	Parte Speciale P
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Si	Parte Speciale Q
Reati tributari	Si	Parte Speciale R
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	No	-
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	No	-
Reati di razzismo e xenofobia	No	-
Frodi in competizioni sportive	No	-
Contrabbando	No	-

Per le categorie di reato presupposto 231 indicate come "non applicabili" alla Società, il management aziendale ha ritenuto, in fase di autovalutazione dei rischi 231, che la specifica attività svolta dalla Società non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della Società stessa.

In merito alla "non applicabilità" delle categorie di reato sopra riportate, si precisa che il presente Modello è stato elaborato a seguito di un'approfondita attività di *risk self assessment* che ha portato alla identificazione delle principali aree di rischio da parte del management aziendale.

Infatti il *risk self assessment* ha evidenziato l'opportunità di escludere la commissione di tali reati in quanto non inquadrabili fra le possibili attività di business svolte dalla Società nell'ottica di predisporre un modello personalizzato sulle specificità della Stessa.

Dal punto di vista normativo e metodologico, si precisano nel seguito alcune considerazioni di carattere generale relative all'approccio seguito nella autovalutazione dei rischi 231 e dell'applicabilità delle categorie di reati alla Società.

Le disposizioni contenute nelle lettere a) e b) dell'art. 6, comma 2 del Decreto definiscono le esigenze cui devono rispondere i Modelli aziendali di organizzazione e gestione idonei alla prevenzione dei reati elencati in decreto. Le stesse richiedono, in particolare, che l'ente abbia a tal fine:

- individuato le aree nel cui ambito possono essere commessi i reati e, per l'effetto,
- previsto specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire.

Come indicato dalle Linee Guida di Confindustria, riferimento riconosciuto in materia, "L'art. 6, comma 2, del decreto 231 indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, le lettere a) e b) della disposizione si riferiscono espressamente ad alcune attività correlate ad un processo di sana e prudente gestione dei rischi.

Ferma restando l'esigenza che ogni impresa costruisca e mantenga in efficienza il proprio sistema di gestione dei rischi e di controllo interno, anche in ottica di "compliance integrata", le stesse propongono un approccio coerente con i principali *framework* di riferimento in tema di controllo interno e di gestione dei rischi."

In tale contesto, la Società ha inteso elaborare il proprio MOG in linea con le Linee Guida di Confindustria, come espressamente riportato al paragrafo 1.8 "Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria", e quindi svolgere un'attività di *risk self assessment* che ha visto il coinvolgimento di tutti i responsabili di funzione individuati (si veda *risk self assessment*) in incontri approfonditi nei quali è stata auto valutata dal management la rischiosità delle diverse categorie di reato alle specifiche attività di business in essere.

In aggiunta si rileva come la Relazione di Accompagnamento al Decreto legislativo 231/2001 evidenzia in maniera inequivoca che, ai fini della esclusione della responsabilità, all'ente viene richiesta l'adozione di Modelli comportamentali specificamente calibrati sul rischio reato, e cioè volti ad impedire, attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati reati elencati nel medesimo Decreto.

Si evidenzia pertanto come l'efficacia esimente del Modello 231 è strettamente correlata alla personalizzazione dello stesso sulla specifica realtà aziendale, e pertanto la presenza nel Modello 231 della Società delle esclusioni di alcuni reati rappresenta, la volontà e l'impegno della Società di adottare un Modello 231 non generico ma derivante da un'analisi puntuale della realtà aziendale e dei reali rischi connessi in ambito 231 (si veda anche la sentenza del Tribunale di Lucera, emanata in data 9 luglio 2009).

Le "attività sensibili" rilevate, per le quali sono state identificate idonee regole interne ad integrazione del Codice Etico (principi generali di controllo e protocolli specifici di comportamento e di controllo contenuti nelle Parti Speciali del presente Modello, nonché ulteriori procedure e regole ivi richiamate), sono le seguenti:

Macro Area / Processo	Attività sensibili 231	Eventuale Service	Regolamentazione
Esercizio (servizio idrico integrato, gas e energia elettrica)	Contrattualizzazione clienti e utenze	Service in parte ricevuto da Iren S.p.A. o IME S.p.A.	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale I (Delitti di criminalità organizzata e transnazionali) ▪ Parte Speciale O (Reati di Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale P (Industria e Commercio) ▪ Parte Speciale R (Reati Tributari)
Esercizio (servizio idrico integrato, gas e energia elettrica)	Gestione impianti di utenza		▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale H (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare) ▪ Parte Speciale I (Delitti di criminalità organizzata e transnazionali) ▪ Parte Speciale O (Reati di Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale P (Industria e Commercio)

Macro Area / Processo	Attività sensibili 231	Eventuale Service	Regolamentazione
Esercizio (servizio idrico integrato, gas e energia elettrica)	Esercizio reti e impianti	Service prestato a Iren Smart Solution (per le attività di pronto intervento su impianti non di proprietà di IRETI. Ad esempio per l'illuminazione pubblica)	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale H (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare) ▪ Parte Speciale I (Delitti di criminalità organizzata e transnazionali) ▪ Parte Speciale O (Reati di Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale P (Industria e Commercio)
Esercizio (servizio idrico integrato, gas e energia elettrica)	Misurazione e lettura contatori		▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale H (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare) ▪ Parte Speciale I (Delitti di criminalità organizzata e transnazionali) ▪ Parte Speciale O (Reati di Corruzione tra privati)
Esercizio (servizio idrico integrato, gas e energia elettrica)	Gestione degli incassi e della fatturazione (implementazione nei sistemi di fatturazione in riferimento al settore idrico integrato, gas ed EE delle evidenze delle delibere ARERA)	Service in parte ricevuto da IREN S.p.A. per la fatturazione Per il servizio idrico integrato service in parte ricevuto da IME S.p.A.	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale I (Delitti di criminalità organizzata e transnazionali) ▪ Parte Speciale O (Reati di Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale R (Reati Tributari)

Macro Area / Processo	Attività sensibili 231	Eventuale Service	Regolamentazione
Esercizio (servizio idrico integrato, gas e energia elettrica)	Gestione delle manutenzioni e degli investimenti su impianti e reti: - Individuazione della necessità di interventi e assegnazione dei lavori di manutenzione - Attività di progettazione, richiesta autorizzazioni e preventivazione - Gestione lavori e lavori conto terzi	Supporto operativo per l'ottenimento autorizzazioni da parte di Iren S.p.A.	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale H (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare) ▪ Parte Speciale I (Delitti di criminalità organizzata e transnazionali) ▪ Parte Speciale O (Reati di Corruzione tra privati)
Esercizio (servizio idrico integrato, gas e energia elettrica)	Vettoriamento nei confronti dei venditori		▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale I (Delitti di criminalità organizzata e transnazionali) ▪ Parte Speciale O (Reati di Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale P (Industria e Commercio)
Vendita servizi monitoraggio e ricerca ambientale e servizi ingegneria	Vendita di servizi e relativa fatturazione (compresi servizi di monitoraggio e ricerca ambientale e servizi di ingegneria)	Fatturazione tramite service prestato da Iren S.p.A.	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale E (Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio) ▪ Parte Speciale I (Delitti di criminalità organizzata e transnazionali) ▪ Parte Speciale O (Reati di Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale R (Reati Tributari)

Macro Area / Processo	Attività sensibili 231	Eventuale Service	Regolamentazione
Credito	Gestione del credito e delle garanzie fidejussorie, del processo di affidamento, dei solleciti e dei piani di rientro (compreso il contenzioso idrico post fatturazione)	Service in parte ricevuto da IME S.p.A. per il contenzioso commerciale (idrico) e in parte da Iren S.p.A.	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale E (Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio) ▪ Parte Speciale I (Delitti di criminalità organizzata e transnazionali) ▪ Parte Speciale L (Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria) ▪ Parte Speciale O (Reati di Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale Q (Falsità in Monete)
Processi strategici	Accordi, convenzioni, joint venture e partnership con terze parti	Service in parte ricevuto da IREN SpA	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale I (Delitti di criminalità organizzata e transnazionali) ▪ Parte Speciale O (Reati di Corruzione tra privati)
	Partecipazione a gare o conduzione di trattative private per la realizzazione di impianti/reti e vendita/affidamento di gestioni di servizi idrici e energetici	Service in parte ricevuto da Iren S.p.A.	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale I (Delitti di criminalità organizzata e transnazionali) ▪ Parte Speciale O (Reati di Corruzione tra privati)

Macro Area / Processo	Attività sensibili 231	Eventuale Service	Regolamentazione
Approvvigionamenti	Selezione e contrattualizzazione dei rapporti con i fornitori di beni, servizi e lavori	Service in parte ricevuto da IREN SpA	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale E (Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio) ▪ Parte Speciale H (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare) ▪ Parte Speciale I (Delitti di criminalità organizzata e transnazionali) ▪ Parte Speciale M (Delitti contro la personalità individuale) ▪ Parte Speciale O (Reati di Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale R (Reati tributari)
	Gestione tecnica e amministrativa degli acquisti di beni, servizi e lavori	Service in parte ricevuto da IREN SpA	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale E (Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio) ▪ Parte Speciale H (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare) ▪ Parte Speciale I (Delitti di criminalità organizzata e transnazionali) ▪ Parte Speciale M (Delitti contro la personalità individuale) ▪ Parte Speciale O (Reati di Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale R (Reati tributari)

Macro Area / Processo	Attività sensibili 231	Eventuale Service	Regolamentazione
	Selezione e gestione consulenze (soggetti pubblici e privati)	Service in parte ricevuto da IREN SpA	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale E (Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio) ▪ Parte Speciale I (Delitti di criminalità organizzata e transnazionali) ▪ Parte Speciale M (Delitti contro la personalità individuale) ▪ Parte Speciale O (Reati di Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale R (Reati tributari)
Human Resources	Selezione, assunzione e gestione del personale e del sistema premiante	Service ricevuto da IREN SpA	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale H (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare) ▪ Parte Speciale I (Delitti di criminalità organizzata e transnazionali) ▪ Parte Speciale M (Delitti contro la personalità individuale) ▪ Parte Speciale O (Reati di Corruzione tra privati)
	Gestione dei rimborsi spese, anticipi e spese di rappresentanza	Service ricevuto da IREN SpA	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale O (Reati di Corruzione tra privati)
	Gestione della formazione finanziata	Service ricevuto da Iren S.p.A.	▪ Parte Speciale O (Reati di Corruzione tra privati)
Amministrazione, Finanza e Controllo	Tenuta della contabilità e formazione del bilancio e della relazione semestrale e delle informazioni finanziarie periodiche aggiuntive (consolidato e separato)	Service ricevuto da IREN SpA	▪ Parte Speciale B (Reati societari)

Macro Area / Processo	Attività sensibili 231	Eventuale Service	Regolamentazione
	Gestione delle operazioni societarie ordinarie e straordinarie (gestione dei conferimenti, degli utili, delle riserve, operazioni sulle partecipazioni e sul capitale, operazioni straordinarie, joint venture, ecc.)	Service ricevuto da IREN SpA	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Reati societari) ▪ Parte Speciale O (Reati di Corruzione tra privati)
	Gestione degli aspetti fiscali, tributari e contributivi	Service ricevuto da IREN SpA	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale E (Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio) ▪ Parte Speciale R (Reati tributari)
	Gestione dei flussi finanziari e monetari, anche in relazione alle operazioni di finanziamento e di tesoreria accentrata	Service ricevuto da IREN SpA	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale E (Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio) ▪ Parte Speciale I (Delitti di criminalità organizzata e transnazionali) ▪ Parte Speciale O (Reati di Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale R (Reati tributari)
	Gestione delle erogazioni, dei contributi e delle sovvenzioni pubbliche	Service in parte ricevuto da IREN SpA	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale I (Delitti di criminalità organizzata e transnazionali) ▪ Parte Speciale O (Reati di Corruzione tra privati)

Macro Area / Processo	Attività sensibili 231	Eventuale Service	Regolamentazione
Gestione dei Contratti Intercompany	Gestione dei rapporti intercompany		▪ Parte Speciale E (Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio) ▪ Parte Speciale I (Delitti di criminalità organizzata e transnazionali) ▪ Parte Speciale O (Reati di Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale R (Reati tributari)
Legale e Societario	Gestione dei contenziosi giudiziali o stragiudiziali	Service ricevuto da IREN SpA	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale L (Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria) ▪ Parte Speciale O (Reati di Corruzione tra privati)
	Rapporti con i Soci, Collegio Sindacale e Società di Revisione	Service ricevuto da IREN SpA	▪ Parte Speciale B (Reati societari)
	Gestione degli adempimenti relativi al funzionamento degli organi societari	Service ricevuto da IREN SpA	▪ Parte Speciale B (Reati societari)
Comunicazione	Gestione interna e comunicazione all'esterno di informazioni rilevanti e/o informazioni privilegiate	Service ricevuto da IREN SpA	▪ Parte Speciale C (Reati di abuso di mercato)
	Gestione di sponsorizzazioni, omaggi e liberalità	Service ricevuto da IREN SpA	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale O (Reati di Corruzione tra privati)
	Gestione delle attività di promozione e pubblicità dell'immagine di Gruppo	Service ricevuto da IREN SpA	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale G (Delitti in materia di violazione del diritto d'autore) ▪ Parte Speciale O (Reati di Corruzione tra privati)

Macro Area / Processo	Attività sensibili 231	Eventuale Service	Regolamentazione
Relazioni con la Pubblica Amministrazione	Gestione dei rapporti e degli adempimenti relativi a obblighi informativi e comunicazione nei confronti della PA / Autorità di Regolazione (incluso il monitoraggio dei livelli di servizio in termini di qualità tecnica e qualità commerciale)	Service in parte ricevuto da Iren S.p.A. o IME S.p.A.	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Reati Societari) ▪ Parte Speciale P (Industria e Commercio)
	Gestione delle visite ispettive da parte della Pubblica Amministrazione / Autorità di Vigilanza	Service in parte ricevuto da IREN SpA	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Reati societari) ▪ Parte Speciale O (Reati di Corruzione tra privati)
Salute e Sicurezza sul lavoro	Gestione del sistema salute e Sicurezza sul lavoro	Supporto in ambito SPP da parte di IREN SpA	▪ Parte Speciale D (SSL)
Ambiente	Gestione delle tematiche ambientali	Supporto in ambito Ambientale da parte di IREN SpA e IAM SpA	▪ Parte Speciale N (Reati Ambientali)
Information Technology	Gestione dei sistemi informativi	Service ricevuto da IREN SpA	▪ Parte Speciale F (Delitti informatici e trattamento illecito di dati)
	Gestione delle licenze software	Service ricevuto da IREN SpA	▪ Parte Speciale F (Delitti informatici e trattamento illecito di dati) ▪ Parte Speciale G (Delitti in materia di violazione del diritto d'autore)

Per quanto attiene alle funzioni coinvolte in ogni attività sensibile si rinvia all'Allegato 1.

Inoltre, al fine di semplificare la leggibilità del presente Modello rispetto all'Allegato 1, si precisa che:

- le attività sensibili sono state riportate in modo sintetico nel presente documento, lasciando un maggiore dettaglio nell'Allegato 1 a cui si rimanda;
- qualora l'attività risulti in parte gestita tramite service da parte di Società del Gruppo, si veda l'Allegato 1 per maggiore dettaglio.

Come sopra evidenziato, la Società svolge alcune delle attività sopra indicate anche per società del Gruppo. Per tali attività la Società ha definito specifici protocolli di comportamento e di controllo nel presente Modello che devono essere seguiti nell'esecuzione delle stesse sia per proprio conto che a fronte del service a favore delle altre società del Gruppo. I rapporti con tali società del Gruppo sono disciplinate all'interno di specifici contratti scritti intercompany che rispettano i protocolli indicati con riferimento all'attività sensibile "Gestione dei rapporti Intercompany" (si veda Parte Speciale B "Reati Societari").

Alcune attività sensibili della Società possono essere svolte da altre Società del Gruppo (come sopra evidenziato, si tratta di service prestato, in toto o in parte, da IREN S.p.A.), o da terzi. Tali prestazioni devono essere disciplinate attraverso contratti scritti che rispettino i seguenti protocolli specifici di comportamento e di controllo:

- per le attività svolte da altre Società del Gruppo, i protocolli previsti dalla specifica attività sensibile "*Gestione dei rapporti Intercompany*" (Si vedano la Parte Speciale E, Parte Speciale I e Parte Speciale O, Parte Speciale R);
- per le attività svolte da terzi, i protocolli previsti nel processo "*Approvvigionamenti*".

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 L'organismo di vigilanza di IRETI

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. b), l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati *ex* art. 5 del D.Lgs. 231/2001 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 dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/2001.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), così come proposti dalle Linee guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione e Gestione emanate da Confindustria e fatti propri anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV si traducono nell'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto ad ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente della persona giuridica e, in particolare, dell'organo amministrativo.

Al fine di assicurare tali requisiti, l'OdV riporta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. L'OdV deve altresì godere di garanzie tali da impedire che lo stesso o alcuno dei suoi componenti possano essere rimossi o penalizzati in conseguenza dell'espletamento dei loro compiti.

Il requisito della professionalità si traduce nella capacità dell'OdV di assolvere alle proprie funzioni, rispetto all'effettiva applicazione del Modello, nonché nelle necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al Vertice aziendale.

Con riferimento, infine, alla continuità di azione, l'OdV dovrà vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare l'effettività e l'efficacia dello stesso, promuoverne il continuo aggiornamento e rappresentare un referente costante per ogni soggetto che presti attività lavorativa per la Società.

Il D.Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'organismo di vigilanza. In assenza di tali indicazioni, la Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata, sia in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'organismo di vigilanza è preposto.

La Società ha optato per una composizione collegiale del proprio Organismo di Vigilanza, con un minimo di tre membri, in quanto tale scelta consente di costituire un organismo che, nel suo complesso, è in

grado di soddisfare i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione sopra richiamati.

4.1.1 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione. I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per un periodo definito in sede di nomina da parte del Consiglio di Amministrazione e comunque non oltre la durata in carica del Consiglio stesso. I componenti sono rieleggibili. L'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere *ad interim* senza soluzione di continuità le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo stesso e senza richiedere ulteriori adempimenti da parte del Consiglio di Amministrazione. La nuova nomina è effettuata dal Consiglio di Amministrazione nei tempi più brevi.

Se, nel corso della carica, uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza cessano dal loro incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede alla loro sostituzione con propria delibera. Fino alla nuova nomina, l'Organismo di Vigilanza opera con i soli componenti rimasti in carica.

Il compenso per la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza è stabilito, per tutta la durata del mandato, dal Consiglio di Amministrazione.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza di requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesti l'assenza di motivi di ineleggibilità quali:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni al capitale sociale della Società di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna anche non passata in giudicato ed anche ai sensi dell'art. 444 c.p.p., in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/2001 o delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- esistenza di una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;

- misure di prevenzione ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- condanna, ancorché con sentenza non ancora passata in giudicato e anche se con pena condizionalmente sospesa, nonché una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p. (cosiddetto "patteggiamento"), salvi gli effetti della riabilitazione:
  - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
  - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
  - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per un reato contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
  - per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore ad un anno.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica.

La cessazione del rapporto di lavoro o la cessazione di altro incarico presso la Società o presso una Società del gruppo IREN che dovesse verificarsi rispetto al componente dell'Organismo di Vigilanza comporta anche la decadenza da tale ultima carica.

Nello svolgimento delle sue attività l'Organismo di Vigilanza si avvale della funzione competente della Capogruppo, la quale fornisce il servizio di supporto alle Società del Gruppo in materia di Gestione del Sistema 231.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovarsi inoltre, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

A tal fine il Consiglio di Amministrazione assegna, ogni anno, un idoneo e autonomo fondo di dotazione all'Organismo di Vigilanza, su sua richiesta.

L'assegnazione del fondo di dotazione permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001.

Il Fondo di dotazione si intende *rolling*, vale a dire che si ricostituisce automaticamente alla soglia indicata a seguito di ogni concreto utilizzo da parte dell'Organismo di Vigilanza, che verrà comunicato formalmente al Consiglio di Amministrazione.

In caso di necessità, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere al Consiglio di Amministrazione di disporre anche di cifre superiori, dandone adeguata rendicontazione successiva.

In caso di urgenza o di necessità connessa all'esercizio dei propri compiti, l'Organismo di Vigilanza potrà in ogni caso attivarsi autonomamente.

Al fine di garantire la necessaria stabilità ai membri dell'Organismo di Vigilanza, la revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e sentito il Collegio Sindacale.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale l'omessa redazione della relazione informativa semestrale al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta, di cui al successivo paragrafo 4.4;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, allo stesso addebitabile – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità;
- la violazione della riservatezza del segnalante con riferimento alle disposizioni normative in materia di whistleblowing e alla procedura applicativa (si veda paragrafo 5.7);
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim* oppure, disporre senza indugio, la revoca e la nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza.

4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando che l'Organo Dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'operato dell'OdV, in quanto lo stesso ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

Pertanto, a tale Organismo è affidato il compito di vigilare in generale:

- sulla reale efficacia del Modello rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei reati per cui trova applicazione il D.Lgs. 231/2001;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari;

- sull'aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative. A tale proposito si precisa che fra i compiti dell'Organismo vi è quello di suggerire eventuali proposte di adeguamento agli organi aziendali in grado di dare loro concreta attuazione e di seguirne il follow-up, al fine di verificare l'implementazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- convocare i responsabili delle funzioni aziendali che non potranno esimersi dal presentarsi, salvo giustificato motivo, per riferire su fatti ritenuti rilevanti;
- effettuare, direttamente o indirettamente, verifiche mirate su specifiche attività a rischio;
- promuovere l'aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D.Lgs. 231/2001;
- verificare con le funzioni aziendali di riferimento l'adeguatezza della regolamentazione interna adottata e definire eventuali proposte di adeguamento e miglioramento (regole interne, procedure, modalità operative e di controllo) accertandone, successivamente, l'attuazione;
- monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale;
- raccogliere e gestire le informazioni necessarie a fornire un quadro costantemente aggiornato circa l'attuazione del Modello;
- supervisionare il sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- esprimere, sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e di controllo, una valutazione periodica sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- segnalare, qualora opportuno, al Presidente del Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni di protocolli e/o procedure o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questo possa adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, il Consiglio di Amministrazione;
- proporre l'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo dirigente per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni.

L'Organismo di Vigilanza adotta un proprio Regolamento ove si prevedono, tra l'altro, le modalità di svolgimento delle adunanze e delle procedure di voto, nonché la procedura seguita per il trattamento delle segnalazioni.

Tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui sono a conoscenza a causa dello svolgimento del loro incarico.

La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

4.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Ciascun Destinatario del presente Modello è tenuto a segnalare eventuali violazioni o sospetti di violazione del Codice Etico o dei principi di controllo previsti nel Modello stesso (c.d. "segnalazioni").

Valgono, in proposito, le prescrizioni del seguente paragrafo 4.5.2 "Ambito di applicazione della procedura di whistleblowing e canali per le segnalazioni".

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti (c.d. "informazioni"):

Salute e Sicurezza sul Lavoro

- resoconto della formazione dei lavoratori in relazione alla normativa in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
- le nomine effettuate in ambito Salute e Sicurezza sul Lavoro;
- resoconto dell'attività di monitoraggio nel tempo per il mantenimento della certificazione OHSAS 18001:2007;
- resoconto delle eventuali prescrizioni e sanzioni impartite dagli organi ispettivi in materia di sicurezza;
- le attività di sorveglianza sanitaria e le eventuali richieste provenienti dall'INAIL in merito alle denunce di malattie professionali;
- il programma e il resoconto delle attività di Vigilanza Antinfortunistica;
- copia dei verbali delle riunioni periodiche di cui all'art. 35 del D.Lgs. 81/08;
- le segnalazione di infortuni gravi occorsi a chiunque acceda nei luoghi di lavoro della Società e le segnalazioni di anomalie e criticità riscontrate;

Ambiente

- resoconto della formazione dei lavoratori in materia ambientale;
- le nomine effettuate nell'ambito del Sistema di Gestione Ambientale;
- resoconto delle eventuali prescrizioni e sanzioni impartite dagli organi ispettivi in materia di tutela dell'ambiente;
- resoconto dell'attività di monitoraggio nel tempo per il mantenimento della certificazione UNI EN ISO 14001;

- le segnalazioni di incidenti e quasi-incidenti ambientali ed eventuali anomalie o criticità riscontrate nello svolgimento delle attività sensibili con riferimento all'Ambiente;

Legale e Societario

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 e che possano coinvolgere la Società;
- riepilogo delle modifiche al sistema di deleghe e procure adottato dalla Società;

Audit

- resoconto dei rapporti di audit inerenti aree e/o processi sensibili ai sensi del Decreto;

Amministrazione, Finanza e Controllo

- riepilogo delle richieste, l'eventuale erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- relazione della Società di revisione sul bilancio;

Comunicazione

- resoconto delle donazioni e sponsorizzazioni erogate;

Risorse umane

- riepilogo delle modifiche organizzative e societarie;
- riepilogo delle notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, con particolare riferimento ai reati ex D.Lgs. 231/2001;
- resoconto della formazione 231 erogata.

In capo all'Amministratore Delegato e a ciascun Direttore/Responsabile di primo/secondo livello o di Unità Organizzativa rilevante della Società, in qualità di soggetti preposti alla completa e corretta adozione delle regole aziendali a presidio dei rischi individuati nei settori di loro competenza, è quindi previsto l'obbligo di:

- trasmettere all'Organismo di Vigilanza, su base periodica, i dati e le informazioni da questo richieste;
- trasmettere all'Organismo di Vigilanza, su base periodica, specifica scheda di autocertificazione che attesti il rispetto, nell'ambito dei processi sensibili da questi gestiti, delle regole sancite dal Modello e segnali eventuali eccezioni o situazioni che richiedono un aggiornamento del Modello.

Restano salvi i flussi informativi "ad evento", che vanno tempestivamente segnalati all'Organismo di Vigilanza, a prescindere dalla periodicità programmata, al verificarsi di circostanze che possano avere rilevanza ai fini della efficace attuazione del Modello organizzativo e delle misure di prevenzione in esso previste.

Il Consiglio di Amministrazione dovrà informare l'Organismo di Vigilanza in merito ad eventuali delibere aventi ad oggetto situazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

4.3.1 *Raccolta e conservazione delle informazioni*

Ogni informazione, segnalazione, *report*, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo) per un periodo di dieci anni.

L'accesso ai dati è consentito esclusivamente all'Organismo di Vigilanza ed a persone da questi delegate e autorizzate.

I componenti uscenti dell'Organismo di Vigilanza devono provvedere affinché il passaggio della gestione dell'archivio avvenga correttamente ai nuovi componenti.

4.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'osservanza del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e alla necessità di aggiornamento. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- con cadenza semestrale, una relazione informativa, relativa all'attività svolta da presentare al Consiglio di Amministrazione;
- al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione da presentare al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza ha comunque la facoltà di richiedere la propria audizione al Consiglio di Amministrazione, qualora ne ravvisi la necessità.

Allo stesso modo, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza qualora lo ritenga opportuno.

Nell'ambito del *reporting* semestrale vengono affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione di processi sensibili;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedano aggiornamenti nell'identificazione dei rischi o variazioni del Modello;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;
- eventuali segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni nel corso del periodo in ordine a presunte violazioni al Modello o al Codice Etico;
- altre informazioni ritenute significative;
- valutazione di sintesi sull'aggiornamento ed effettiva applicazione del Modello.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati.

4.5 Whistleblowing

In data 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante le "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza

nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" che è intervenuta sull'art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e sull'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001.

Il Legislatore, nel tentativo di armonizzare le disposizioni previste per il settore pubblico con la richiamata Legge, ha introdotto specifiche previsioni per gli enti destinatari del D. Lgs. n. 231/2001 ed ha inserito all'interno dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 tre nuovi commi, ovvero il comma 2-bis, 2- ter e 2-quater.

In particolare l'art. 6 dispone:

- al comma 2-bis che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono prevedere:
  - uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lettere a) e b)[1], di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
  - almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
  - il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
  - nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- al comma 2-ter prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- al comma 2-quater è disciplinato il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, che viene espressamente qualificato come "nullo". Sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Il predetto articolo, inoltre, prevede che in caso di controversie legate all'erogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ovvero sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro, spetta al datore di lavoro provare che tali misure siano state adottate sulla base di ragioni estranee alla segnalazione.

---

[1] Art. 5, D. Lgs. n. 231/2001

L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

La Legge sul whistleblowing introduce nell'ordinamento giuridico italiano un apparato di norme volto a migliorare l'efficacia degli strumenti di contrasto ai fenomeni corruttivi, nonché a tutelare con maggiore intensità gli autori delle segnalazioni incentivando il ricorso allo strumento della denuncia di condotte illecite o di violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo gravando il datore di lavoro dell'onere di dimostrare - in occasione di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o alla sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa successiva alla presentazione della segnalazione avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulla condizione di lavoro - che tali misure risultino fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa (c.d. "inversione dell'onere della prova a favore del segnalante").

4.5.1 La procedura di "Gestione delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza di violazioni sospette del Modello Organizzativo 231" (whistleblowing)

Premesso che la Società, sin dalla prima adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e, in assenza di uno specifico dettato normativo, sino all'avvenuta introduzione della Legge sul *whistleblowing*, ha sempre posto particolare attenzione alla tematica delle segnalazioni, altresì disciplinando i flussi di informazione, così come previsto nel paragrafo 4.3.

Al fine di dare attuazione alle integrazioni apportate all'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 si rende dunque necessaria l'integrazione nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di un sistema di gestione delle segnalazioni di illeciti che consenta di tutelare l'identità del segnalante ed il relativo diritto alla riservatezza anche attraverso l'introduzione all'interno del sistema disciplinare di specifiche sanzioni comminate in caso di eventuali atti di ritorsione ed atteggiamenti discriminatori in danno del segnalante per il fatto di aver denunciato, in buona fede e sulla base di ragionevoli elementi di fatto, comportamenti illeciti e/ o in violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o del Codice Etico.

Ciò premesso, la Società al fine di garantire l'efficacia del sistema di *whistleblowing* adotta una specifica "Procedura per la gestione delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza di violazioni sospette del Modello Organizzativo 231" che rende edotti i dipendenti circa l'esistenza di appositi canali di comunicazione che consentono di presentare le eventuali segnalazioni, fondate su elementi di fatto precisi e concordati, garantendo anche con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante.

La Società assicura, altresì, la puntuale informazione di tutto il personale dipendente e dei soggetti che con la stessa collaborano, non soltanto in relazione alle procedure e ai regolamenti adottati ed alle relative attività a rischio, ma anche con riferimento alla conoscenza, comprensione e diffusione degli obiettivi e dello spirito con cui la segnalazione deve essere effettuata.

4.5.2 Ambito di applicazione della procedura di whistleblowing e canali per le segnalazioni

La procedura adottata dalla Società è volta a regolamentare, incentivare e proteggere, chi, nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative, venendo a conoscenza di un illecito e/o di un'irregolarità sul luogo di lavoro, rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001, decide di farne segnalazione.

Oggetto delle segnalazioni saranno quindi:

- condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per l'ente ai sensi del Decreto;
- condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sono state poste in essere contravvenendo a regole di condotta, procedure, protocolli o disposizioni contenute all'interno del Modello o dei documenti ad esso allegati;
- comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello Organizzativo.

Non saranno meritevoli di segnalazione, invece, questioni di carattere personale del segnalante, rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

Le segnalazioni devono fornire elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti (art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. n. 231/2001).

Destinatario delle segnalazioni, individuato dalla Società, è l'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta attraverso le seguenti modalità:

- per e-mail, indirizzata alla casella di posta elettronica riservata all'Organismo di Vigilanza ireti.odv231@gruppoiren.it;
- per posta ordinaria, inviata all'Organismo di Vigilanza all'indirizzo di riferimento scelto dallo stesso e indicato in procedura; in tal caso, la lettera contenente la segnalazione dovrà essere recapitata al Presidente dell'OdV così come pervenuta senza essere aperta.
- tramite un ulteriore canale informatico, mediante applicativo software che garantisca riservatezza del segnalante e della segnalazione, così come previsto dalla normativa.

Saranno prese in considerazione le comunicazioni verbali e/o telefoniche non formalizzate nei modi e nei contenuti sopra indicati laddove tale formalizzazione non risulti possibile.

La Società e l'OdV agiscono in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione o comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

La procedura adottata dalla Società disciplina dettagliatamente i compiti e le attività di verifica effettuate da chi riceve la segnalazione e volte a verificarne la fondatezza della stessa.

La Società al fine di incentivare l'uso dei sistemi interni di segnalazione e di favorire la diffusione di una cultura della legalità illustra al proprio personale dipendente in maniera chiara, precisa e completa il procedimento di segnalazione interno adottato.

5 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

5.1 Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio, con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione rispetto alle infrazioni delle regole di cui al presente Modello da parte dei Destinatari, costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello, comprese la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a quanto previsto dalla Legge sul whistleblowing ex L. 179/2017 ed eventuali successive modificazioni ed integrazioni, a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

In ogni caso, la sanzione prescinde dalla commissione del reato e si attesta come reazione della Società al mancato rispetto di procedure o regole comportamentali richiamate dal Modello.

5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati non dirigenti

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti della Società degli obblighi previsti dall'artt. 2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

Ne consegue che la violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali previste dal Modello da parte dei dipendenti della Società costituisce sempre illecito disciplinare.

La predeterminazione delle norme sostanziali e procedurali, ossia dei fatti disciplinari rilevanti, delle sanzioni corrispondenti a tali fatti e delle procedure di contestazione delle sanzioni irrogate è affidata ai Contratti collettivi di lavoro applicati nella Società e vigenti alla data della violazione. Essi sono:

- CCNL Gas-Acqua;
- CCNL Settore Elettrico;
- CCNL Utilitalia/Ambiente;

I provvedimenti disciplinari e sanzionatori sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di IRETI in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Per i dipendenti di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui ai rispettivi CCNL e dai codici disciplinari applicati.

CCNL Gas-Acqua	CCNL Settore Elettrico	CCNL Utilitalia/Ambiente
- rimprovero verbale - rimprovero scritto - multa non superiore a quattro ore di retribuzione individuale - sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a cinque giorni - sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da sei a dieci giorni - licenziamento con preavviso - licenziamento senza preavviso	- richiamo verbale - rimprovero scritto - multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione - sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a cinque giorni, eccezionalmente elevabile fino ad un massimo di dieci giorni - trasferimento per punizione - licenziamento con preavviso - licenziamento senza preavviso	- rimprovero verbale - rimprovero scritto - multa non superiore a 4 ore della retribuzione base parametrale depurata del valore dell'indennità di contingenza - sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino a 10 giorni - licenziamento con preavviso - licenziamento senza preavviso

Costituisce pertanto illecito disciplinare ogni violazione delle regole previste dal Modello o da questo richiamate e, in ogni caso, la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D.Lgs. 231/2001.

Costituisce, altresì, violazione del Modello il mancato rispetto degli obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante previsti dalla Legge sul *whistleblowing* ex L. 179/2017 ed eventuali s.m.i. a tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti, il compimento di atti di ritorsione o discriminazione nei confronti dell'autore della segnalazione, nonché il comportamento di colui che effettua con dolo o colpa grave una segnalazione che si rivela infondata.

In particolare si applicano i seguenti provvedimenti.

Incorre nei provvedimenti di rimprovero, multa, sospensione o trasferimento (ove previsto), il dipendente che violi le procedure interne previste o richiamate dal presente Modello - ad esempio non osserva le procedure prescritte, omette di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, omette di svolgere controlli – o adotti, nell'espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa (della recidiva si terrà conto anche ai fini della commisurazione di una eventuale sanzione espulsiva).

Costituiscono comunque grave trasgressione, ove non si configuri un comportamento sanzionabile con uno dei provvedimenti di cui ai punti successivi, i seguenti comportamenti:

- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" e di "informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal paragrafo 4.3;
- la non giustificata o sistematica mancata partecipazione alle iniziative di formazione in tema 231, promosse dalla Società;
- il mancato rispetto delle regole generali di comportamento;
- il mancato rispetto dei protocolli specifici di controllo previsti per le attività sensibili nella parte speciale del presente Modello ed i relativi flussi informativi;

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a quanto previsto dalla Legge sul *whistleblowing*.

Incorre nel provvedimento di licenziamento con preavviso, il dipendente che adotti nell'espletamento delle attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001:

- (Gas Acqua) dovendosi ravvisare in tale comportamento "un'infrazione alla disciplina e alla diligenza del lavoro" di cui al punto 6) dell'articolo 21 "Provvedimenti disciplinari".
- (Elettrico) dovendosi ravvisare in tale comportamento un "atto tale da far venire meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei confronti del lavoratore" di cui all' art. 25, "Criteri di correlazione", punto 2, lettera i).
- (Utilitalia/Ambiente) e, che "sia incorso, per almeno 3 volte nel corso di due anni, per la stessa mancanza o per mancanze analoghe, in sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 20 giorni o, nello stesso periodo abbia subito almeno 4 sospensioni per 35 giorni complessivamente (punto 2 art. 68 – Provvedimenti disciplinari), anche se non conseguenti ad inosservanza dei doveri di cui all'art. 66".

Incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il dipendente che adotti, nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Azienda di misure previste dal D.Lgs. 231/2001:

- (Gas Acqua) dovendosi ravvisare in tale comportamento "un'infrazione alla disciplina ed alla diligenza del lavoro così grave da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro o tale da provocare all'azienda grave nocumento morale e/o materiale nonché da costituire un atto che costituisce delitto a termine di legge", di cui al punto 7) dell'articolo 21 "Provvedimenti disciplinari".
- (Elettrico) dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto tale da provocare "all'azienda grave nocumento morale e/o materiale", nonché da costituire "delitto a termine di legge" di cui all'art. 25, "Criteri di correlazione", punto 3).
- (Utilitalia/Ambiente) dovendosi ravvisare in tale comportamento "un'infrazione alla disciplina ed alla diligenza del lavoro così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro" di cui al punto 3 art. 68 – Provvedimenti disciplinari.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva.

Resta inteso che saranno in ogni caso rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia in materia di provvedimenti disciplinari.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni concernenti il presente Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, alla dirigenza di IRETI.

Le sanzioni e l'eventuale risarcimento del danno sono commisurate al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità o al grado di colpa riferibile al suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui l'azienda può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 – a seguito della condotta censurata.

Il sistema disciplinare viene continuamente monitorato dalla Direzione Personale con il supporto, qualora necessario, dell'Organismo di Vigilanza.

Ai dipendenti verrà data immediata e diffusa informazione circa l'introduzione delle nuove disposizioni.

Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

5.3 Misure nei confronti dei dirigenti

I prestatori di lavoro con qualifica dirigenziale sono soggetti al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti delle imprese aderenti a Utilitalia.

In caso di violazione del Modello organizzativo, nonché della Legge sul *whistleblowing e della procedura applicativa*, da parte dei dirigenti, la Società provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa e dal CCNL applicabile.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni:

- la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D.Lgs. 231/2001;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui sottoposti circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" e di "informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal paragrafo 4.3;
- la tolleranza od omessa segnalazione di irregolarità commessa da altri prestatori di lavoro o partner della Società;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a quanto previsto dalla Legge sul *whistleblowing e della procedura applicativa*.

In ogni caso, se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nella risoluzione del rapporto di lavoro.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

5.4 Misure nei confronti degli Amministratori

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Presidente del Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, se del caso, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli amministratori:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il D.Lgs. 231/2001 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro o partner della Società circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal paragrafo 4.3;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a quanto previsto dalla Legge sul *whistleblowing e della procedura applicativa;*
- tolleranza di irregolarità commessa da prestatori di lavoro o partner della Società.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

5.5 Misure nei confronti dei Sindaci

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, o di violazione da parte degli stessi della Legge sul *whistleblowing e della procedura applicativa*, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Presidente del Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto e dalla Legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

5.6 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni

L'adozione - da parte di *partner* commerciali, fornitori, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società - di comportamenti in contrasto con i principi ed i valori contenuti nel Codice Etico sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

La violazione grave o reiterata dei principi contenuti nel Codice Etico di Gruppo sarà considerato inadempimento degli obblighi contrattuali e potrà dar luogo alla risoluzione del contratto da parte della Società.

5.7 Sanzioni applicabili ai destinatari delle segnalazioni ("Whistleblowing")

La Società, in caso di violazione delle disposizioni normative in materia di whistleblowing al fine di tutelare l'identità del segnalante e lo stesso da eventuali atti di ritorsione o discriminazione, potrà applicare le seguenti sanzioni nei confronti dell'OdV.

Nell'ipotesi in cui uno dei membri dell'OdV dovesse violare la riservatezza dell'identità del segnalante, gli altri componenti provvederanno a darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione cosicché lo stesso possa procedere con la revoca dell'incarico del membro inadempiente e la conseguente nomina del suo sostituto.

Qualora, invece, venga accertata la violazione della riservatezza dell'identità del segnalante da parte dell'OdV nella sua totalità, il Consiglio di Amministrazione procederà alla revoca dell'incarico ed alla conseguente nomina dell'intero Organismo oltre eventuali ed ulteriori previsioni di legge.

6 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 Premessa

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, oltre che di quelli del Codice Etico, all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma deve essere, in ogni caso, erogata a tutti i dipendenti, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti. In particolare, l'attività di formazione è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. n. 231/2001 nonché della disciplina concernente il whistleblowing anche al fine di sviluppare una corretta cultura aziendale.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dalla funzione Formazione di IREN S.p.A.(competente per la formazione dei lavoratori) che identifica, di concerto con la funzione Compliance Sistema 231 e Privacy di IREN S.p.A., la migliore modalità di fruizione di tali servizi.

L'attività di comunicazione e formazione (ivi compreso il piano di formazione) è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza che potrà proporre eventuali integrazioni ritenute utili.

In particolare, l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione delle versioni aggiornate del Modello viene comunicata a tutto il personale mediante emissione di specifici Ordini di Servizio all'interno dei quali i dipendenti vengono invitati alla consultazione del documento e viene loro ricordata la responsabilità dell'attuazione del Modello stesso, nell'ambito delle attività di propria competenza.

6.2 Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello messi a sua disposizione.

Deve essere garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare, anche sulla Intranet aziendale, la documentazione costituente il Modello ed i protocolli di controllo e le procedure aziendali ad esso riferibili. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative che saranno promosse dalle competenti funzioni.

La Società garantisce, per mezzo della funzione Formazione, l'organizzazione delle attività formative specifiche rivolte ai Dirigenti e a tutti gli altri dipendenti coinvolti nelle attività sensibili, con frequenza e contenuti idonei a garantire la conoscenza del Decreto e la diffusione del Modello. Le attività formative sono convocate dalla funzione Formazione e hanno carattere di obbligatorietà. Sono inoltre previsti controlli di frequenza e verifiche dell'apprendimento.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria rispetto a tutti i destinatari della formazione stessa e deve essere documentata.

6.3 Partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni

I partner commerciali, i fornitori, i consulenti e i collaboratori esterni sono rispettivamente informati dell'adozione, da parte della Società, del Codice Etico e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme ai principi etici e alle linee di condotta adottati dal Gruppo IREN.

7 AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello ed al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- cambiamenti delle aree di business;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Nel caso in cui si rendano necessarie modifiche di natura esclusivamente formale, quali chiarimenti o precisazioni del testo, il consigliere allo scopo delegato quale competente organo delegato in materia può provvedervi in maniera autonoma, dopo aver sentito il parere dell'OdV, riferendone senza indugio al Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, eventuali accadimenti riscontrati dall'OdV che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dallo stesso al Consiglio di Amministrazione, affinché possa assumere le delibere di propria competenza.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle funzioni interessate. L'OdV è costantemente informato dai responsabili delle funzioni aziendali in merito all'introduzione o agli aggiornamenti più significativi delle procedure operative.