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 01/03/2017	Adozione
Rev. 1	Consiglio di Amministrazione del 15/03/2019	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 REATI COMMESSI ALL'ESTERO 8
1.5 APPARATO SANZIONATORIO 9
1.6 MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO: ESIMENTE, CONTENUTI ED EFFICACE ATTUAZIONE 9
1.7 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 **11**

2.1 ATTIVITÀ DELLA SOCIETÀ 11
2.2 UNBUNDLING FUNZIONALE E CONTABILE 12
2.3 DESCRIZIONE SINTETICA DELLA STRUTTURA SOCIETARIA 13
2.4 GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE DI IRETI 13
2.5 IL CODICE ETICO 14

3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IRETI S.P.A. **15**

3.1 DESTINATARI 15
3.2 STRUTTURA DEL MODELLO 15
3.3 FINALITÀ 17
3.4 IL PROCESSO CHE HA PORTATO ALLA DEFINIZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IRETI 17
3.5 LE ATTIVITÀ AZIENDALI "SENSIBILI" DI IRETI S.P.A. 18

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA **33**

4.1 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI IRETI S.P.A. 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 37
4.3.1 Raccolta e conservazione delle informazioni *39*
4.4 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI 40

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 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

PARTI SPECIALI 53

1 INTRODUZIONE 54

2 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO 54

3 PROTOCOLLI GENERALI DI PREVENZIONE 54

4 PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO 55

5 OBIETTIVI DELLE PARTI SPECIALI 56

PARTE SPECIALE A - REATI CONTRO 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 UTILITÀ ILLECITE NONCHÉ AUTORICICLAGGIO

PARTE SPECIALE F - DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI

PARTE SPECIALE G - REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEI DIRITTI D'AUTORE

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

PARTE SPECIALE I - REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA

PARTE SPECIALE L – INDUSTRIA E COMMERCIO

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

PARTE SPECIALE N - REATI TRANSNAZIONALI

PARTE SPECIALE O - DELITTI CONTRO L'AMBIENTE

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. 231/01" 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. 231/01 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. 231/01 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. 231/01 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* e 25-*terdecies* del D.Lgs. 231/01, 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. 231/01);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (richiamati dall'art. 24-bis del D.Lgs. 231/01);
- 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. 231/01);
- 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. 231/01);
- reati di turbata libertà dell'industria e del commercio (richiamati dall'art. 25-bis.1 del D.Lgs. 231/01);
- reati societari (quali ad esempio false comunicazioni sociali, corruzione tra privati richiamati dall'art. 25-ter del D.Lgs. 231/01);
- delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'art. 25-quater del D.Lgs. 231/01);

- 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. 231/01);
- reati di "market abuse" (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'art. 25-sexies del D.Lgs. 231/01);
- 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. 231/01);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (richiamati dall'art. 25-octies del D.Lgs. 231/01);
- delitti in materia di violazione dei diritti d'autore (richiamati dall'art. 25-novies del D.Lgs. 231/01);
- 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. 231/01);
- reati ambientali (richiamati dall'art. 25-undecies del D.Lgs. 231/01);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art.25-duodecies del D.Lgs. 231/01);
- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del D.Lgs. n. 231/2001).

Si rinvia all'Allegato 1 (*Catalogo dei Reati*) per una descrizione di dettaglio dei reati elencati nel Decreto e successive modificazioni e integrazioni.

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 della 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 231/01.

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. 231/01, "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. 231/01 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. 231/01 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. 231/01 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. 231/01 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 gestisce in modo integrato e capillare sul territorio nazionale la distribuzione di energia elettrica, gas e acqua.

Dal 1° gennaio 2016 sono infatti confluite in IRETI le attività prima di competenza delle società Iren Emilia, AEM Torino Distribuzione, Genova Reti Gas, Iren Acqua Gas, Acquedotto di Savona, Eniatel e Aga.

La società si occupa dei servizi idrici nelle province di Genova, Imperia, Savona, La Spezia, Parma, Piacenza e Reggio Emilia dove opera negli ambiti dell'approvvigionamento idrico, fognatura e depurazione delle acque reflue. Serve oltre 200 comuni ed è oggi in Italia uno dei più importanti operatori del servizio idrico integrato.

La Società distribuisce gas naturale e Gas di petrolio liquefatto (Gpl) a circa 716.000 clienti sul territorio nazionale. Opera in Liguria, nel Comune di Genova e in altri 20 Comuni limitrofi, e in 70 Comuni delle Province emiliane di Parma, Piacenza e Reggio Emilia. La società è il quinto operatore in Italia per la quantità di gas distribuito.

IRETI distribuisce energia elettrica con reti di media e bassa tensione nelle città di Torino e Parma ed è il quinto operatore in Italia nel settore dell'elettricità per la quantità di energia elettrica venduta.

In territorio Emiliano inoltre, IRETI gestisce l'illuminazione pubblica nel comune di Medesano e i servizi cimiteriali a Piacenza e in alcune frazioni limitrofe.

IRETI è la Società operativa del Gruppo, denominata anche Business Unit (BU), che, direttamente e tramite le società operative controllate Mediterranea delle Acque e Idrotigullio e la partecipata Am.Ter, garantisce il coordinamento e lo sviluppo della linea di business relativamente alla distribuzione di gas ed energia elettrica e del servizio idrico integrato.

La Stessa è controllata da IREN S.p.A., holding industriale del Gruppo e società quotata in Borsa, a cui fanno capo la definizione delle linee guida strategiche, l'allocazione delle risorse nonché la direzione 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: "Segreteria Societaria", "Comunicazione e Relazioni Esterne", "Internazionalizzazione e 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", "Affari Societari", e "Operations e Strategia".

2.2 *Unbundling funzionale e contabile*

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

- Distribuzione/misura del gas;
- Distribuzione/misura dell'energia elettrica;
- Erogazione del Sistema Idrico Integrato.

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, nonché al Testo Integrato dell'*Unbundling* Contabile (TIUC). In particolare con la delibera 137/2016/R/com l'Autorità per l'energia elettrica il gas e il sistema idrico integra l'attuale impianto di separazione contabile previsto dal TIUC per il settore elettrico e del gas con l'introduzione di obblighi di separazione contabile in capo ai gestori del Servizio Idrico Integrato, ovvero di ciascuno dei singoli servizi che lo compongono (SII) e i relativi obblighi di comunicazione.

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.

Inoltre, per quanto riguarda le regole di separazione contabile, esse 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.

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. 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.

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 con IREN S.p.A. 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.

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 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. 231/01).

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 IREN S.p.A. 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. 231/01 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. 231/01, 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 Introduzione alle Parti Speciali, volta ad individuare i principi generali di comportamento ed i protocolli generali di prevenzione applicabili a tutte le attività sensibili nonché i protocolli specifici di prevenzione per ciascuna delle attività a rischio identificate.

3 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” e “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 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”, 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.;
- Parte Speciale L: “Reati contro l’industria e il commercio”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. *25-bis.1* del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale M: “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 N: “Reati Transnazionali”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 10 L. 146/2006;
- Parte Speciale O: “Delitti contro l’ambiente” trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 25-*undecies* del D.Lgs. 231/2001.

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

- Catalogo dei Reati (Allegato 1);
- Mappature delle attività sensibili (Allegato 2);
- Risk assessment finalizzato alla valutazione del rischio 231, qui integralmente richiamato;
- 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. 231/01, 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 di IRETI*

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 3.6 "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. 231/01 coerente con il Modello adottato dalla Capogruppo.

Ai fini della presente versione del Modello, è stata effettuata un'attività progettuale volta a:

- recepire i nuovi reati introdotti nel D.Lgs. 231/01 rispetto alla precedente versione;
- valutare gli impatti derivanti: i) dalla profonda riorganizzazione del Gruppo con l'accentramento delle funzioni di staff delle Società del Gruppo, avvenuta nel corso del 2015; ii) dal processo di revisione delle Business Unit finalizzato alla semplificazione dello schema societario, realizzato tramite l'accorpamento delle Società detenute integralmente, che ha visto divenire la Società IRETI a partire dal 1 gennaio 2016.

In particolare, è stata svolta l'analisi della struttura societaria ed organizzativa della Società, al fine di meglio comprendere l'attività della stessa alla luce della riorganizzazione del Gruppo e di identificare i possibili processi/attività sensibili.

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. 231/01.

L'analisi di ciascuna attività sensibile è stata incentrata sull'autovalutazione dei rischi da parte del Management, che ha effettuato una rilevazione del sistema di controllo esistente con particolare riferimento a:

- Responsabilità (organigrammi, deleghe e procure, job description, ecc.);
- Procedure di riferimento (schede processo, procedure e istruzioni operative);

- Segregazione dei compiti;
- Reporting;
- Supervisione;
- Tracciabilità.

3.5 *Le attività aziendali "sensibili" di IRETI S.p.A.*

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 dalla Direzione Generale e dall'Amministratore Delegato di IRETI, dovranno essere aggiornati il Modello e le matrici di mappatura, inserendo le nuove attività sensibili 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
Delitti contro la pubblica amministrazione	Si	Parte Speciale A
Reati societari	Si	Parte Speciale B
Corruzione tra privati	Si	Parte Speciale B
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

Categorie di reato presupposto 231	Applicabilità a IRETI	Regolamentazione
Delitti di criminalità organizzata	Si	Parte Speciale I
Delitti contro l'industria e il commercio	Si	Parte Speciale L
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all' autorità giudiziaria	Si	Parte Speciale M
Reati transnazionali	Si	Parte Speciale N
Delitti contro l'ambiente	Si	Parte Speciale O
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	No	-
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	No	-
Delitti contro la personalità individuale	No	-
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	No	-
Reati di razzismo e xenofobia	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 1.7 "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
Coordinamento Attività Operative per il Servizio Idrico Integrato, Gas ed Energia Elettrica	Tariffazione	Service in parte prestato da IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Reati Societari)[1] ▪ Parte Speciale L (Delitti contro l'industria e il commercio)
	Gestione dei rapporti e rendicontazione verso l'Autorità di Vigilanza (ad es. ARERA e AATO)	Service in parte prestato da IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Reati Societari) ▪ Parte Speciale L (Delitti contro l'industria e il commercio)
	Monitoraggio dei livelli di servizio in termini di qualità tecnica e qualità commerciale		▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale L (Delitti contro l'industria e il commercio)
Distribuzione per il Servizio Idrico Integrato, Gas ed Energia Elettrica	Contrattualizzazione clienti e utenze	Service prestato da IME S.p.A. (per SII) e IREN S.p.A. (per Gas ed Energia Elettrica)	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Reati Societari) ▪ Parte Speciale I (Criminalità Organizzata) ▪ Parte Speciale L (Delitti contro l'industria e il commercio) ▪ Parte Speciale N (Transnazionali)
	Gestione Impianti di utenza		▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Reati Societari) ▪ Parte Speciale H (Impiego di cittadini dei paesi terzi con soggiorno irregolare) ▪ Parte Speciale I (Criminalità Organizzata) ▪ Parte Speciale N (Transnazionali)
	Esercizio Reti e Impianti		▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Reati Societari) ▪ Parte Speciale L (Delitti contro l'industria e il commercio)

[1] Per quanto attiene ai Reati Societari segnaliamo che: (i) è stato indicato Reato Societario laddove l'attività è stata ritenuta sensibile per la commissione di alcuni dei reati societari, ma non di reati di Corruzione tra Privati; (ii) è stato indicato Corruzione tra Privati laddove l'attività è stata ritenuta sensibile esclusivamente per la commissione di tale fattispecie di reato; (iii) è stato indicato sia la Corruzione tra Privati sia i Reati Societari laddove l'attività è stata ritenuta sensibile sia per la commissione del reato Corruzione tra Privati sia per alcune categorie di reato incluse nel novero degli altri reati Societari.

Macro Area / Processo	Attività sensibili 231	Eventuale Service	Regolamentazione
	Misurazione e lettura contatori		▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Reati Societari e Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale H (Impiego di cittadini dei paesi terzi con soggiorno irregolare)
	Fatturazione	Service prestato in parte da IME S.p.A. e in parte da IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Reati Societari e Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale I (Criminalità Organizzata) ▪ Parte Speciale N (Transnazionali)
	Gestione del credito e delle garanzie fidejussorie, del processo di affidamento, dei solleciti e dei piani di rientro	Service prestato in parte da IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Reati Societari e Corruzione tra privati)
	Gestione dei contenziosi post fatturazione (Distribuzione Acqua)		▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Reati Societari e Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale I (Criminalità Organizzata) ▪ Parte Speciale M (Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria) ▪ Parte Speciale N (Transnazionali)
Lavori e Investimenti su Reti e Impianti per il Servizio Idrico Integrato, Gas ed Energia Elettrica	Individuazione delle necessità di interventi e assegnazione dei lavori di manutenzione		▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale H (Impiego di cittadini dei paesi terzi con soggiorno irregolare)
	Attività di progettazione, richiesta autorizzazioni e preventivazione		▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale G (Violazione diritti d'autore) ▪ Parte Speciale H (Impiego di cittadini dei paesi terzi con soggiorno irregolare)

Macro Area / Processo	Attività sensibili 231	Eventuale Service	Regolamentazione
	Gestione Lavori e Lavori conto terzi		▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale H (Impiego di cittadini dei paesi terzi con soggiorno irregolare)
Vettoriamento per il Servizio Gas ed Energia Elettrica	Vettoriamento nei confronti dei venditori		▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale I (Criminalità Organizzata) ▪ Parte Speciale L (Delitti contro l'industria e il commercio) ▪ Parte Speciale N (Transnazionali)
Illuminazione pubblica e impianti semaforici	Gestione semafori e illuminazione per l'area di Torino		▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Corruzione tra privati)
	Gestione pronto intervento per l'area di Parma		▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Corruzione tra privati)
Servizi funerari	Gestione della contrattazione inerente i Servizi Cimiteriali		▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Corruzione tra privati)
Servizi di ingegneria / risanamento reti	Vendita di servizi di risanamento reti e relativa fatturazione tramite service prestato da Società del Gruppo	Service in parte prestato da IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Corruzione tra privati)
	Esecuzione dei servizi di risanamento reti		▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Corruzione tra privati)
Servizi monitoraggio e ricerca ambientale	Vendita di servizi di monitoraggi e ricerca ambientali, calibrazione strumenti e relativa fatturazione tramite service prestato da Società del Gruppo	Service in parte prestato da IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Corruzione tra privati)

Macro Area / Processo	Attività sensibili 231	Eventuale Service	Regolamentazione
	Esecuzione servizi di monitoraggio e ricerca ambientali, calibrazione strumenti		▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Corruzione tra privati)
Processi Strategici	Accordi, convenzioni, joint venture e partnership con terze parti		▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale E (Ricettazione, Riciclaggio nonché Autoriciclaggio) ▪ Parte Speciale I (Criminalità Organizzata) ▪ Parte Speciale N (Transnazionali)
	Attività di partecipazione a gare per la vendita / affidamento di servizi di pubblica utilità		▪ Parte Speciale A (Reati P.A.)
Approvvigionamenti	Selezione e contrattualizzazione dei rapporti con i fornitori di beni, servizi e lavori	Service in parte prestato da IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale E (Ricettazione, Riciclaggio nonché Autoriciclaggio) ▪ Parte Speciale H (Impiego di cittadini dei paesi terzi con soggiorno irregolare) ▪ Parte Speciale I (Criminalità Organizzata) ▪ Parte Speciale N (Transnazionali)
	Gestione tecnica ed amministrativa degli acquisti di beni, servizi e lavori		▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Reati Societari e Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale E (Ricettazione, Riciclaggio nonché Autoriciclaggio) ▪ Parte Speciale H (Impiego di cittadini dei paesi terzi con soggiorno irregolare)

Macro Area / Processo	Attività sensibili 231	Eventuale Service	Regolamentazione
	Selezione e gestione consulenze (soggetti pubblici e privati)	Service in parte prestato da IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale E (Ricettazione, Riciclaggio nonché Autoriciclaggio) ▪ Parte Speciale I (Criminalità Organizzata) ▪ Parte Speciale N (Transnazionali)
Amministrazione, Finanza e Controllo	Valutazioni e stime di poste soggettive di bilancio; rilevazione, registrazione e rappresentazione dell'attività di impresa nelle scritture contabili, nelle relazioni, nei bilanci e in altri documenti di impresa; aggiornamento del piano dei conti	Service prestato da IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale B (Reati Societari)
	Gestione delle operazioni societarie ordinarie e straordinarie (gestione dei conferimenti, degli utili, delle riserve, operazioni sulle partecipazione e sul capitale, operazioni straordinarie, ecc)	Service prestato da IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Reati Societari e Corruzione tra privati)
	Gestione degli aspetti fiscali, tributari e contributivi	Service prestato da IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Reati Societari) ▪ Parte Speciale I (Criminalità Organizzata) ▪ Parte Speciale N (Transnazionali)
	Gestione dei flussi finanziari e monetari, anche in relazione alle operazioni di finanziamento e di tesoreria accentrata	Service prestato da IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Reati Societari e Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale E (Ricettazione, Riciclaggio nonché Autoriciclaggio) ▪ Parte Speciale I (Criminalità Organizzata) Parte Speciale N (Transnazionali)

Macro Area / Processo	Attività sensibili 231	Eventuale Service	Regolamentazione
	Richiesta, gestione e monitoraggio di cofinanziamenti, finanziamenti agevolati, contributi, esenzioni, agevolazioni fiscali, incentivi e titoli ambientali	Service prestato da IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.)
	Gestione dell'IVA	Service prestato da IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Reati Societari) ▪ Parte Speciale E (Ricettazione, Riciclaggio nonché Autoriciclaggio) ▪ Parte Speciale I (Criminalità Organizzata) ▪ Parte Speciale N (Transnazionali)
Gestione dei Contratti *Intercompany*	Gestione dei rapporti *Intercompany*		▪ Parte Speciale B (Reati Societari e Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale E (Ricettazione, Riciclaggio nonché Autoriciclaggio) ▪ Parte Speciale H (Impiego di cittadini dei paesi terzi con soggiorno irregolare) ▪ Parte Speciale I (Criminalità Organizzata) ▪ Parte Speciale N (Transnazionali)
Risorse Umane	Selezione, assunzione e gestione del personale	Service prestato da IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale H (Impiego di cittadini dei paesi terzi con soggiorno irregolare) ▪ Parte Speciale I (Criminalità Organizzata) ▪ Parte Speciale N (Transnazionali)
	Gestione di rimborsi spese, anticipi e spese di rappresentanza	Service prestato da IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Corruzione tra privati)

Macro Area / Processo	Attività sensibili 231	Eventuale Service	Regolamentazione
	Gestione dei beni strumentali/utilità aziendali (ad esempio auto, cellulari, computer, carte di credito, alloggi)	Service prestato da IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Corruzione tra privati)
Comunicazione	Attività di comunicazione interna di informazioni privilegiate, informazioni riservate e comunicati stampa	Service prestato da IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale C (Market Abuse)
	Gestione di sponsorizzazioni, omaggi e liberalità	Service prestato da IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale I (Criminalità Organizzata) ▪ Parte Speciale N (Transnazionali)
	Gestione degli eventi, delle attività di promozione e pubblicità dell'immagine di Gruppo (Advertising, Digital e Bilancio di Sostenibilità)	Service prestato da IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale G (Diritti d'Autore) ▪ Parte Speciale I (Criminalità Organizzata) ▪ Parte Speciale N (Transnazionali)
	Gestione delle visite ispettive da parte della Pubblica Amministrazione / Autorità di Vigilanza (ad es. Consob, Antitrust, ANAC, ARERA, Amministrazione Finanziaria, ARPA, Carabinieri, Guardia di Finanza, Polizia Locale, Vigili del Fuoco, ASL, INPS, INAIL, ENASARCO, MEF - Piattaforma per la certificazione dei crediti, Autorità d'ambito)	Service in parte prestato da IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Reati Societari)

Macro Area / Processo	Attività sensibili 231	Eventuale Service	Regolamentazione
Legale e Societario	Gestione dei contenziosi giudiziali e stragiudiziali	Service prestato da IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale I (Criminalità Organizzata) ▪ Parte Speciale M (Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria) ▪ Parte Speciale N (Transnazionali)
	Gestione dei rapporti con Soci, Collegio Sindacale e Società di Revisione	Service prestato da IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale B (Reati Societari)
	Gestione degli adempimenti relativi al funzionamento degli organi societari	Service prestato da IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale B (Reati Societari)
Salute Sicurezza sul Lavoro	Individuazione delle disposizioni normative applicabili a cui uniformarsi per il rispetto degli standard tecnico-strutturali	Supporto in ambito SPP da parte di IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale D (Salute e Sicurezza)
	Definizione delle risorse, dei ruoli e delle responsabilità per assicurare le attività finalizzate all'attuazione delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori	Supporto in ambito SPP da parte di IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale D (Salute e Sicurezza)
	Valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti	Supporto in ambito SPP da parte di IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale D (Salute e Sicurezza)
	Individuazione e gestione delle misure di protezione collettiva e/o individuale atte a contenere o ad eliminare i rischi	Supporto in ambito SPP da parte di IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale D (Salute e Sicurezza)

Macro Area / Processo	Attività sensibili 231	Eventuale Service	Regolamentazione
	Gestione delle emergenze, delle attività di lotta agli incendi e di primo soccorso	Supporto in ambito SPP da parte di IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale D (Salute e Sicurezza)
	Gestione degli appalti	Supporto in ambito SPP da parte di IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale D (Salute e Sicurezza)
	Procedure e istruzioni operative per il controllo di rischi particolari	Supporto in ambito SPP da parte di IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale D (Salute e Sicurezza)
	Attività di sorveglianza sanitaria	Supporto in ambito SPP da parte di IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale D (Salute e Sicurezza)
	Competenza, informazione, formazione e consapevolezza dei lavoratori	Supporto in ambito SPP da parte di IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale D (Salute e Sicurezza)
	Controlli sugli acquisti, acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge	Supporto in ambito SPP da parte di IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale D (Salute e Sicurezza)
	Attività manutentive finalizzate al rispetto degli standard tecnici e di salute e sicurezza applicabili	Supporto in ambito SPP da parte di IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale D (Salute e Sicurezza)
	Attività di comunicazione, partecipazione e consultazione, gestione delle riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza	Supporto in ambito SPP da parte di IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale D (Salute e Sicurezza)

Macro Area / Processo	Attività sensibili 231	Eventuale Service	Regolamentazione
	Gestione della documentazione e dei sistemi di registrazione al fine di garantire la tracciabilità delle attività	Supporto in ambito SPP da parte di IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale D (Salute e Sicurezza)
Ambiente	Gestione della compliance ambientale	Supporto in ambito Ambientale da parte di IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale O (Reati Ambientali)
	Attività di acquisto prodotti e servizi	Supporto in ambito Ambientale da parte di IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale O (Reati Ambientali)
	Conduzione attività produttive	Supporto in ambito Ambientale da parte di IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale O (Reati Ambientali)
	Gestione attività di depurazione, fognature e trattamento acque reflue	Supporto in ambito Ambientale da parte di IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale O (Reati Ambientali)
	Gestione dei rifiuti prodotti	Supporto in ambito Ambientale da parte di IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale O (Reati Ambientali)
	Gestione siti dismessi e amministrazione aree di proprietà	Supporto in ambito Ambientale da parte di IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale O (Reati Ambientali)

Macro Area / Processo	Attività sensibili 231	Eventuale Service	Regolamentazione
	Attività di manutenzione impianti	Supporto in ambito Ambientale da parte di IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale O (Reati Ambientali)
	Attività di manutenzione reti	Supporto in ambito Ambientale da parte di IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale O (Reati Ambientali)
	Progettazione e realizzazione nuovi impianti e reti	Supporto in ambito Ambientale da parte di IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale O (Reati Ambientali)
	Gestione del recupero o smaltimento di fanghi di depurazione	Supporto in ambito Ambientale da parte di IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale O (Reati Ambientali)
Information Technology	Gestione degli accessi logici ai dati e ai sistemi	Service prestato da IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale F (Delitti Informatici)
	Gestione dei backup	Service prestato da IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale F (Delitti Informatici)
	Gestione di software, apparecchiature, dispositivi o programmi informatici (change management)	Service prestato da IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale G (Diritti d'Autore) ▪ Parte Speciale F (Delitti Informatici)
	Gestione della sicurezza della rete	Service prestato da IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale F (Delitti Informatici)
	Gestione della sicurezza fisica	Service prestato da IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale F (Delitti Informatici)

Macro Area / Processo	Attività sensibili 231	Eventuale Service	Regolamentazione
	Accesso a siti internet e software della PA (ad es. siti INPS, INAIL, Direzione Territoriale del Lavoro, Camera di Commercio, Agenzia delle Entrate, ARERA, ANAC)	Service prestato da IREN S.p.A.	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale F (Delitti Informatici)

Per quanto attiene alle funzioni coinvolte in ogni attività sensibile si rinvia all'Allegato 2.

Inoltre, al fine di semplificare la leggibilità del presente Modello rispetto all'Allegato 2, si precisa che:

- le "Macro Aree" (relativamente a Servizio Idrico Integrato, Servizio Gas e Servizio Energia Elettrica) sono state allineate ai singoli processi che li caratterizzano, ossia:
    - Coordinamento Attività Operative per il Servizio Idrico Integrato, Gas ed Energia Elettrica;
    - Distribuzione per il Servizio Idrico Integrato, Gas ed Energia Elettrica;
    - Lavori e Investimenti su Reti e Impianti per il Servizio Idrico Integrato, Gas ed Energia Elettrica;
    - Vettoriamento per il Servizio Gas ed Energia Elettrica;
- le attività sensibili sono state riportate in modo sintetico nel presente documento, lasciando un maggiore dettaglio nell'Allegato 2 a cui si rimanda;
- qualora l'attività risulti in parte gestita tramite service da parte di Società del Gruppo, si veda l'Allegato 2 per maggiore dettaglio.

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 IME 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 veda parte speciale "B Reati Societari");
- per le attività svolte da terzi, i protocolli previsti nel processo "*Approvvigionamenti*" e "*Amministrazione, Finanza e Controllo*" per l'attività di "*Gestione dei flussi finanziari e monetari*".

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 *L'organismo di vigilanza di IRETI S.p.A.*

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/01 – 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. 231/01 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. 231/01.

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. 231/01 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. 231/01 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. 231/01.

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. 231/01 – risultante da una sentenza di condanna passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. 231/01 ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità;
- 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. 231/01.

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. 231/01;
- 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. 231/01;
- 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. 231/01 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. 231/01.

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 segnalazione 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. 231/01;
- 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 dare informazione all'Organismo di Vigilanza in merito a qualsiasi delibera avente ad oggetto tematiche connesse al 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)2, 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.

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,

---

[2] 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).

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. 231/01 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. 231/01.

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. 231/01.

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. 231/01.

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. 231/01;
- 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. 231/01 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 IREN 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. 231/01 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 231e Privacy di Gruppo, 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. 231/01, 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.

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

INTRODUZIONE ALLE PARTI SPECIALI

1 Introduzione

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, la Società ha identificato le attività sensibili (suddivise per tipologia di reato ed elencate nei paragrafi successivi), nell'ambito delle quali possano essere potenzialmente commessi reati tra quelli previsti dal Decreto.

Al fine di prevenire il rischio di commissione di tali reati, la Società ha conseguentemente formulato divieti, principi generali di comportamento, protocolli generali di prevenzione e principi generali di controllo, applicabili a tutte le attività sensibili.

2 Principi generali di comportamento

Tutti i destinatari del Modello adottano regole di condotta conformi alla legge, alle disposizioni contenute nel presente documento, ai principi contenuti nel Codice Etico e negli Strumenti di attuazione del Modello, al fine di prevenire il verificarsi di reati previsti dal Decreto.

In particolare, costituiscono presupposto e parte integrante dei protocolli generali di prevenzione di cui al successivo paragrafo, i principi individuati nel Codice Etico, che qui si intende integralmente richiamato, riferiti alle varie tipologie di destinatari e/o controparti.

Ai fini dell'adozione e dell'attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, la Società attua inoltre i protocolli di seguito indicati.

3 Protocolli generali di prevenzione

Nell'ambito di tutte le operazioni che concernono le attività sensibili, di cui alle successive Sezioni, si attuano i seguenti protocolli generali di prevenzione:

- sono legittimati a svolgere le attività sensibili solo i soggetti che siano stati preventivamente identificati mediante deleghe, procure, organigrammi, procedure o eventuali disposizioni organizzative;
- sono legittimati a trattare e a relazionarsi con la Pubblica Amministrazione solo soggetti che siano stati previamente identificati a tale scopo;
- il sistema di deleghe e poteri di firma verso l'esterno è coerente con le responsabilità assegnate a ciascun soggetto e la conoscenza di tali poteri da parte dei soggetti esterni è garantita da strumenti di comunicazione e di pubblicità adeguati;
- la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società rispondono ai principi e alle prescrizioni contenute nelle disposizioni di legge, nello Statuto, nel Codice Etico e negli Strumenti di attuazione del Modello;

- sono formalizzate mediante deleghe, procure, organigrammi, procedure o eventuali disposizioni organizzative le responsabilità di gestione, coordinamento e controllo in seno alla Società;
- sono formalizzati i livelli di dipendenza gerarchica e funzionale e sono descritte le diverse mansioni presenti in seno alla Società;
- le fasi di formazione e i livelli autorizzativi degli atti della Società sono sempre documentati e ricostruibili;
- l'assegnazione e l'esercizio dei poteri nell'ambito di un processo decisionale sono congruenti con le posizioni di responsabilità e con la rilevanza e/o la criticità delle sottostanti operazioni economiche;
- non vi è identità soggettiva fra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che devono darne evidenza contabile e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno;
- i documenti riguardanti la formazione delle decisioni e l'attuazione delle stesse sono archiviati e conservati a cura della Funzione competente. L'accesso ai documenti già archiviati è consentito solo alle persone autorizzate in base alle procedure operative aziendali, nonché al Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza;
- la scelta di eventuali consulenti esterni è motivata e avviene sulla base di requisiti di professionalità, indipendenza e competenza;
- i sistemi premianti ai Dipendenti rispondono ad obiettivi realistici e coerenti con le mansioni, con le attività svolte e con le responsabilità affidate;
- i flussi finanziari della Società, sia in entrata sia in uscita, sono costantemente monitorati e sempre tracciabili;
- tutte le forme di liberalità finalizzate a promuovere l'immagine e l'attività della Società devono essere autorizzate, giustificate e documentate;
- l'Organismo di Vigilanza verifica anche per il tramite delle funzioni interne di controllo che le procedure operative aziendali che disciplinano le attività sensibili, e che costituiscono parte integrante del Modello, diano piena attuazione ai principi e alle prescrizioni contenuti nel presente Modello, e che le stesse siano costantemente aggiornate, anche su proposta dell'Organismo stesso, al fine di garantire il raggiungimento delle finalità del presente documento. Tale attività è svolta tramite l'attività di vigilanza, l'ottenimento dei flussi informativi e delle segnalazioni ed ogni altra attività di monitoraggio svolta.

4 Principi generali di controllo

Tutte le attività sensibili devono essere gestite nel rispetto dei seguenti principi generali di controllo:

- Responsabilità (organigrammi, deleghe e procure, job description, ecc.);
- Procedure di riferimento;
- Segregazione dei compiti;
- Reporting;
- Supervisione;
- Tracciabilità.

5 Obiettivi delle Parti Speciali

Le Parti Speciali del Modello hanno lo scopo di:

- indicare le regole che gli esponenti aziendali sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- fornire all'Organismo di Vigilanza ed alle altre funzioni di controllo gli strumenti per esercitare le attività di monitoraggio, controllo e verifica.

In linea generale, tutti gli esponenti aziendali dovranno adottare, ciascuno per gli aspetti di propria competenza, comportamenti conformi al contenuto dei seguenti documenti:

- Modello Organizzativo;
- Codice Etico;
- Procedure interne;
- Procure e deleghe;
- Ordini di Servizio;
- Ogni altro documento che regoli attività rientranti nell'ambito di applicazione del Decreto.

È inoltre espressamente vietato adottare comportamenti contrari a quanto previsto dalle vigenti norme di Legge.

Ciascuna Parte Speciale riporta l'elenco delle attività sensibili, i relativi divieti e i protocolli specifici di comportamento e di controllo. Si rimanda all'Allegato 2 per l'indicazione delle funzioni coinvolte in ciascuna attività sensibile.