

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ASM Energia S.p.A.

PARTE GENERALE

(Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 29.06. 2021; approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 14.12.2023 l'aggiornamento della Parte Generale relativo alla Normativa Whistleblowing D.Lgs. 24/2023)

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

INDICE

| | |
|--|----|
| <i>Definizioni</i> | 3 |
| 1. <i>Descrizione del quadro normativo</i> | 4 |
| 1.1. <i>Introduzione</i> | 4 |
| 1.2. <i>I reati previsti dal Decreto</i> | 5 |
| 1.3. <i>Apparato sanzionatorio</i> | 6 |
| 1.4. <i>Condizione esimente della responsabilità amministrativa</i> | 7 |
| 1.5. <i>Reati commessi all'estero</i> | 8 |
| 1.6. <i>Procedimento di accertamento dell'illecito</i> | 8 |
| 1.7. <i>Le "Linee Guida" di Confindustria</i> | 9 |
| 2. <i>Governance e Assetto Organizzativo di ASM Energia S.p.A.</i> | 11 |
| 2.1. <i>Profilo aziendale</i> | 11 |
| 2.2. <i>Gli strumenti di governance di ASM Energia S.p.A.</i> | 11 |
| 2.3. <i>Prestazioni di servizi svolte da altre società</i> | 12 |
| 2.4. <i>Sistema di controllo interno</i> | 13 |
| 3. <i>Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di ASM Energia S.p.A.</i> | 15 |
| 3.1. <i>Premessa</i> | 15 |
| 3.2. <i>Destinatari</i> | 15 |
| 3.3. <i>Finalità del Modello</i> | 15 |
| 3.4. <i>Metodologia di predisposizione del Modello di ASM Energia</i> | 16 |
| 3.5. <i>Elementi essenziali del Modello</i> | 17 |
| 3.6. <i>Struttura del Modello</i> | 17 |
| 3.7. <i>Rapporto tra Modello e Codice Etico</i> | 18 |
| 3.8. <i>Adozione, aggiornamento e adeguamento del Modello</i> | 18 |
| 4. <i>L'Organismo di Vigilanza</i> | 20 |
| 4.1. <i>Durata in carica, decadenza e revoca</i> | 21 |
| 4.2. <i>Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza</i> | 23 |
| 4.3. <i>Flussi di comunicazione dell'Organismo di Vigilanza</i> | 25 |
| 4.4. <i>Informativa verso l'Organismo di Vigilanza</i> | 25 |
| 4.5. <i>Whistleblowing</i> | 26 |
| 4.6. <i>Informativa da e verso l'Organismo di Vigilanza e nei confronti dell'Organismo di Vigilanza della Controllante</i> | 28 |
| 5. <i>Il sistema sanzionatorio</i> | 29 |
| 5.1. <i>Principi generali</i> | 29 |
| 5.2. <i>Misure nei confronti del personale dipendente non dirigente</i> | 30 |
| 5.3. <i>Misure nei confronti dei lavoratori subordinati con qualifica di dirigenti</i> | 32 |
| 5.4. <i>Misure nei confronti dei soggetti apicali</i> | 33 |
| 5.5. <i>Misure nei confronti degli Amministratori</i> | 34 |
| 5.6. <i>Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società</i> | 34 |
| 5.7. <i>Misure di tutela nei confronti del segnalante ai sensi della Normativa sul whistleblowing</i> | 35 |
| 6. <i>Il piano di formazione e comunicazione</i> | 36 |

Definizioni

Decreto Legislativo

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dal titolo “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, nonché le successive modifiche ed integrazioni, ivi compresa la Legge 146/2006 che all’art. 10 ne richiama l’applicazione.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (o anche “Modello Organizzativo”)

Complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità idoneo a prevenire i reati, così come previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo.

Destinatari

Soggetti a cui è rivolto il presente Modello Organizzativo e, a vario titolo, tenuti alla sua osservanza.

Dipendenti

I soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con ASM Energia S.p.A.

Consulenti

Coloro che agiscono in nome e/o per conto di ASM Energia SpA sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione.

CCNL

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato.

Ente

Persona giuridica, società o associazione anche priva di personalità giuridica. Nel presente Modello Organizzativo: ASM Energia SpA.

Attività/processi sensibili

Attività/processi nel cui ambito è applicabile il rischio di commissione dei Reati previsti dal D.lgs 231/01.

Reati

Reati che, se commessi, possono comportare la responsabilità amministrativa dell’Ente.

Organismo di Vigilanza e Controllo (OdV)

Organismo dell’Ente preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del presente modello organizzativo ed al relativo aggiornamento, di cui all’articolo 6 (1° comma, lettera b) del D.Lgs. 231/01.

Sistema Sanzionatorio

Insieme delle misure sanzionatorie nei confronti di coloro che non osservano i Principi di Comportamento e gli standard di controllo contenuti nel Modello Organizzativo.

Soggetti Apicali

Amministratore Delegato ed altri soggetti che, di fatto, esercitano la gestione dell'ente.

1. Descrizione del quadro normativo

1.1. Introduzione

Il D.Lgs. n. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (di seguito anche il “D.Lgs. 231/2001” o, anche solo il “Decreto”), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell'art. 11 della Legge Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per “enti” si intendono le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita “amministrativa” dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l'accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all'ente le medesime garanzie del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell'ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D.Lgs. n. 231/2001, commessi, *nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso*, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti “*soggetti apicali*”), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti “*soggetti sottoposti*”). Al contrario, la sussistenza di un vantaggio esclusivo da parte di colui il quale commette il reato esclude la responsabilità della Società, la quale si viene in questo modo a trovare in una situazione di assoluta e manifesta estraneità rispetto al reato commesso.

Oltre all'esistenza dei requisiti sopra descritti, il D.Lgs. n. 231/2001 richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una “*colpa di organizzazione*”, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

Laddove l'ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un'organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. n. 231/2001, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

Occorre precisare che la responsabilità amministrativa della persona giuridica si aggiunge, e non annulla, alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso il reato; entrambe queste responsabilità sono oggetto di accertamento di fronte al giudice penale.

La responsabilità dell'impresa può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma di tentativo (ai sensi dell'art. 26 del D. Lgs. n. 231/01), vale a dire quando il soggetto agente compie

atti idonei in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

1.2. I reati previsti dal Decreto

I reati dal cui compimento può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni. Si elencano di seguito le "famiglie di reato" attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 231/2001, rimandando all'ALLEGATO 1 del presente documento per il dettaglio delle singole fattispecie ricomprese in ciascuna famiglia:

| | |
|----|---|
| 1 | Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24) |
| 2 | Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis) |
| 3 | Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter) |
| 4 | Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25) |
| 5 | Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis) |
| 6 | Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1) |
| 7 | Reati societari (Art. 25-ter) |
| 8 | Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art. 25-quater) |
| 9 | Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater 1) |
| 10 | Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies) |
| 11 | Abusi di mercato (Art. 25-sexies) |
| 12 | Omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-septies) |
| 13 | Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies) |
| 14 | Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies) |
| 15 | Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies) |
| 16 | Reati ambientali (Art. 25-undecies) |
| 17 | Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies) |
| 18 | Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies) |
| 19 | Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 24-quaterdecies) |
| 20 | Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies) |

1.3. Apparato sanzionatorio

Il sistema sanzionatorio definito dal D.Lgs. n. 231/2001 a fronte del compimento dei reati sopra elencati prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

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

Le sanzioni interdittive, che possono essere comminate solo laddove espressamente previste, sono le seguenti:

- 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/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il D.Lgs. n. 231/2001 prevede inoltre che, qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale (art. 15) nominato per un periodo pari alla durata della pena che sarebbe stata applicata, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione, tenuto conto delle dimensioni della società e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata.

Qualora sussistano gravi indizi per ritenere la responsabilità dell'ente per un illecito dipendente da reato e vi sono fondati motivi e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole, le sanzioni interdittive di cui sopra possono anche essere applicate su richiesta del Pubblico Ministero in via cautelare, già nella fase delle indagini.

Con la sentenza di condanna viene obbligatoriamente applicata l'ulteriore sanzione della confisca del prezzo o del profitto del reato, ad eccezione della parte che può essere restituita al danneggiato (art. 19).

Infine, l'applicazione di una sanzione interdittiva può comportare la pubblicazione della sentenza di condanna, una sola volta, a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza (art. 18).

Oltre alle predette sanzioni, il Decreto prevede che, in presenza di una sanzione interdittiva a spese dell'ente, venga sempre disposta con la sentenza di condanna la confisca del prezzo o del profitto del reato nonché la pubblicazione della sentenza di condanna.

1.4. Condizione esimente della responsabilità amministrativa

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che la Società non risponde a titolo di responsabilità amministrativa, qualora dimostri che:

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

L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, dunque, consente alla Società di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo della Società, non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il Modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, si richiede che esso:

- individui le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Con riferimento all'effettiva applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, il D.Lgs. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal Modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società ovvero modifiche legislative, la modifica del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

1.5. Reati commessi all'estero

In forza dell'articolo 4 del Decreto, l'ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione di taluni reati al di fuori dei confini nazionali. In particolare, l'art. 4 del Decreto prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondano anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del codice penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

ha la sede principale in Italia, ossia la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);

nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato entro la cui giurisdizione è stato commesso il fatto;

la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti. Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del codice penale, in forza del quale "il reato si considera commesso nel territorio dello Stato quando l'azione o l'omissione che lo costituisce è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione".

1.6. Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del D. lgs. n. 231/2001 prevede *"La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente"*

si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del D. lgs. n. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del D. lgs. n. 231/2001, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo. L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del D. lgs. n. 231/2001).

Alla luce di quanto precede e tenuto conto delle motivazioni adottate dalla Corte di Cassazione, Sezione III Penale, con sentenza n. 35387 del 13.05.2022 depositata il 22 settembre 2022 (Rv. 283551), con la quale è stato affermato che il modello organizzativo dell'ente deve prevedere regole cautelari per le possibili situazioni di conflitto di interesse del legale rappresentante indagato per il reato presupposto, valevoli a munire l'ente di un difensore, nominato da soggetto specificamente delegato, che tuteli i suoi interessi, la Società dispone che:

- qualora siano indagati uno o più Consiglieri di Amministrazione, gli altri Consiglieri estranei al fatto per cui si procede, provvedono a deliberare il conferimento di apposito mandato ad uno di essi affinché provveda nelle forme dell'art. 39 D.lgs. 231/01;
- qualora siano indagati tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea dei Soci provvederà a deliberare l'individuazione di un Procuratore della Società affinché provveda nelle forme dell'art. 39 D.lgs. 231/01.

1.7. Le “Linee Guida” di Confindustria

L'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Dette Linee Guida sono state recentemente aggiornate da Confindustria a marzo 2014 ed approvate dal Ministero di Giustizia in data 21 luglio 2014.

Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D.Lgs. n. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico o di comportamento;
- un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, laddove opportuno, adeguati limiti di spesa;
- sistemi di controllo integrato che, considerando tutti i rischi operativi, siano capaci di fornire una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- informazione e comunicazione al personale, caratterizzata da capillarità, efficacia, autorevolezza, chiarezza, adeguatamente dettagliata nonché periodicamente ripetuta, a cui si aggiunge un adeguato programma di formazione del personale, modulato in funzione dei livelli dei destinatari.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, quali:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.

2. Governance e Assetto Organizzativo di ASM Energia S.p.A.

2.1. Profilo aziendale

Nata nel 2002 da un'operazione straordinaria di conferimento d'azienda da parte della conferente ASM Vigevano e Lomellina S.p.A., ASM Energia S.p.A. (di seguito anche "ASM Energia" o la "Società") è, ad oggi, posseduta al 55% da ASM Vigevano e Lomellina S.p.A. ed al 45% dal Gruppo A2A, il quale ha acquistato le quote della medesima attraverso la controllata A2A Energia.

La Società è soggetta alla direzione e coordinamento da parte di A2A S.p.A, nonché al controllo della medesima per il tramite della propria controllata A2A Energia S.p.A., in forza dei patti parasociali sottoscritti in data 19.12.2019 e delle disposizioni statutarie.

ASM Energia opera nel settore della vendita di energia elettrica e gas e gestisce:

- vendita di gas naturale;
- gestione amministrativa delle utenze, fatturazione, riscossione ed altre attività di sportello;
- informazioni sull'utilizzo corretto degli impianti civili, sulla loro manutenzione periodica nonché in materia di risparmio energetico;
- progettazione e gestione dei servizi post-contatore quali, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, il servizio di assistenza tecnica e di manutenzione degli apparecchi e degli impianti domestici, servizi assicurativi;
- progettazione, realizzazione sfruttamento e sviluppo, anche per terzi, di sistemi informatici per la gestione dei clienti;
- consulenza tecnico-commerciale per la ricerca di approvvigionamento e per la vendita di gas naturale, l'energia termica ed elettrica;
- gestione di contratti di acquisto e vendita di energia termica ed elettrica, gestione delle utenze e sviluppo servizi integrati.

2.2. Gli strumenti di governance di ASM Energia S.p.A.

Gli strumenti di governo dell'organizzazione che garantiscono il funzionamento della Società, sviluppati internamente o a livello di Gruppo, possono essere così riassunti:

- **Statuto** - 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.
- **Sistema delle deleghe e delle procure** - che stabilisce, mediante l'assegnazione di specifiche procure, i poteri per rappresentare o impegnare la Società e, attraverso il sistema di deleghe, le responsabilità per quanto concerne gli aspetti in tema di qualità ambiente e sicurezza.

L'aggiornamento del sistema di deleghe e procure avviene in occasione di revisione/modifica della Struttura organizzativa.

- **Codice Civile - Direzione e Coordinamento** - ai sensi degli artt. 2497 e seguenti del c.c. la Società, nel rispetto del principio di corretta gestione societaria e imprenditoriale, è sottoposta all'attività di Direzione e Coordinamento da parte di A2A S.p.A., in forza dei patti parasociali e delle disposizioni statutarie.
- **Contratti di servizio** - che regolano formalmente le prestazioni di servizi rese da altre società del Gruppo, al fine di assicurare trasparenza agli oggetti delle prestazioni erogate ed ai relativi corrispettivi.
- **Sistema di Procedure, Policy, Linee Guida** - ASM Energia è dotata di un sistema normativo interno volto a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti della Società.
- **Codice Etico** - esprime i principi etici e di deontologia che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi sociali. Tale Codice Etico esprime, fra l'altro, linee e principi di comportamento volti a prevenire i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001 e richiama espressamente il Modello come strumento utile per operare nel rispetto delle normative.

2.3. Prestazioni di servizi svolte da altre società

Nel rispetto del principio di corretta gestione societaria e imprenditoriale, ASM Vigevano e Lomellina S.p.A. esercita in favore di ASM Energia una serie di attività finalizzate a valorizzare le possibili sinergie tra le varie entità legali.

In aggiunta ASM Energia riceve ulteriori servizi dal Gruppo di appartenenza del socio A2A Energia.

La disciplina dell'erogazione di tali servizi è contenuta in appositi contratti di servizio in forma scritta, che prevedono ruoli, responsabilità e tempistiche riguardanti la gestione delle attività in oggetto, nonché le caratteristiche essenziali dei servizi e i criteri in base ai quali l'entità che presta i servizi addebita alla Società i costi e gli oneri sostenuti per l'espletamento dei medesimi. Da ultimo, tali contratti includono l'impegno al rispetto dei principi di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione degli illeciti ex D.Lgs. n. 231/2001 da parte delle Società affidatarie.

I contratti di servizio vengono comunicati all'Organismo di Vigilanza alla sottoscrizione o ad ogni successiva modifica.

La prestazione dei servizi deve essere improntata alle seguenti regole:

- le società eroganti i servizi sono tenute a prestare i medesimi secondo la migliore diligenza professionale, in conformità alle disposizioni normative vigenti;
- l'obbligo da parte di ASM Energia Spa di concedere alle società eroganti i servizi, a richiesta di queste ultime, accesso a tutti i dati e informazioni che le stesse dovessero ritenere necessari o utili per lo svolgimento dei servizi;

- l'obbligo da parte di ASM Energia Spa di prestare tutta la collaborazione necessaria al fine del tempestivo adempimento di ogni obbligo di legge.

L'accordo di outsourcing deve prevedere il diritto da parte di ASM Energia Spa (società beneficiaria del servizio) di chiedere in ogni momento alle società eroganti i servizi informazioni ed aggiornamenti, nonché le risultanze delle attività svolte e di verificare le procedure adottate per l'esecuzione degli incarichi.

2.4. Sistema di controllo interno

Il sistema di controllo interno e gestione dei rischi della Società si sostanzia nell'insieme di strumenti, strutture organizzative e procedure aziendali volti a contribuire, attraverso un processo di identificazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi nell'ambito della Società a una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati dal Consiglio di Amministrazione e al conseguimento delle seguenti finalità:

- efficacia ed efficienza di processi e operazioni aziendali (amministrativi, commerciali, ecc.);
- qualità e affidabilità dell'informazione economica e finanziaria;
- rispetto di leggi e regolamenti, delle norme e delle procedure aziendali;
- salvaguardia del valore delle attività aziendali e del patrimonio sociale e protezione dalle perdite.

Tale sistema di controllo e gestione dei rischi è integrato nei più generali assetti organizzativi e di governo societario adottati dalla Società e tiene conto dei modelli di riferimento e delle best practice esistenti in materia.

L'attuale sistema di controllo interno di ASM Energia è finalizzato al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- *“ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua”*: ogni operazione deve essere supportata da adeguata documentazione sulla quale le funzioni aziendali preposte possono procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa;
- *“nessuno può gestire in autonomia un intero processo”*: il sistema di controllo operante in azienda deve garantire l'applicazione del principio di separazione delle funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di una operazione, deve avvenire sotto la responsabilità di una persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione stessa. Inoltre, il sistema prevede che: (i) a nessuno siano attribuiti poteri illimitati; (ii) i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione; (iii) i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;

- “*documentazione dei controlli*”: l’effettuazione dei controlli, anche di supervisione, effettuati in coerenza con le responsabilità assegnate, deve essere documentata.

In particolare, il sistema di controllo interno di ASM Energia si basa, oltre che sulle regole comportamentali previste nel presente Modello, anche sui seguenti elementi:

- il Codice Etico;
- la struttura gerarchico-funzionale (organigramma aziendale);
- il sistema di deleghe e procure;
- il sistema normativo aziendale, costituito dalle procedure, dalle disposizioni organizzative e dalle istruzioni operative che identificano le attività di controllo e monitoraggio a presidio delle attività a rischio, con ulteriore indicazione delle modalità di tracciabilità di tali controlli;
- i sistemi informativi orientati alla segregazione delle funzioni e alla protezione delle informazioni in essi contenute, con riferimento sia ai sistemi gestionali e contabili che ai sistemi utilizzati a supporto delle attività operative connesse al business.

3. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di ASM Energia S.p.A.

3.1. Premessa

Sebbene l'adozione del “Modello 231” sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, la Società, con delibera di approvazione del Consiglio di Amministrazione del 2007, ha deciso di adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di nominare un Organismo di Vigilanza, deputato a vigilare sull'effettiva nonché efficace applicazione del Modello 231 stesso.

A seguito della prima adozione del documento, ASM Energia ha costantemente aggiornato il presente Modello alla luce delle variazioni organizzative e operative susseguitesi nel corso del tempo, nonché in ottemperanza alle nuove previsioni legislative introdotte da Decreto.

In tale contesto il Consiglio di Amministrazione di ASM Energia, con delibera di approvazione del 29 giugno 2021, ha adottato la presente versione del “Modello di organizzazione, gestione e controllo”.

3.2. Destinatari

Si considerano soggetti destinatari delle prescrizioni del Modello, ai sensi del Decreto e nell'ambito delle rispettive competenze, i componenti degli organi sociali, il management e i dipendenti di ASM Energia, nonché tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società (di seguito, i “Destinatari”).

3.3. Finalità del Modello

ASM Energia S.p.A., è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle relative attività aziendali, a tutela della propria immagine e reputazione, delle aspettative dei propri stakeholder e del lavoro dei propri dipendenti ed è, altresì consapevole dell'importanza di dotarsi di un Modello, idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri dipendenti e di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società, sottoposti a direzione o vigilanza da parte della stessa.

Sebbene l'adozione del Modello non costituisca un obbligo imposto dal Decreto, bensì una scelta facoltativa rimessa a ciascun singolo ente, per i motivi sopra menzionati ASM Energia ha deciso di adeguarsi alle previsioni del Decreto, implementando un programma di *compliance* volto a garantire la piena rispondenza dei principi comportamentali e degli strumenti organizzativi, di gestione e controllo adottati dalla Società alle finalità previste dal Decreto.

ASM Energia intende affermare e diffondere una cultura di impresa improntata:

- alla *legalità*, poiché nessun comportamento illecito, sia pur realizzato nell'interesse o a vantaggio dell'impresa, può ritenersi in linea con la politica adottata dalla Società;
- al *controllo*, che deve governare tutte le fasi decisionali e operative dell'attività sociale, nella piena consapevolezza dei rischi derivanti dalla possibile commissione di reati.

Il raggiungimento delle predette finalità si concretizza in un sistema coerente di principi, procedure organizzative, gestionali e di controllo e disposizioni che danno vita al Modello che la Società, alla luce delle considerazioni che precedono, ha predisposto e adottato.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende pertanto perseguire le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e interdittive) anche a carico della Società;
- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, alla trasparenza e alla tracciabilità delle attività aziendali nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte di ASM Energia di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- realizzare un'equilibrata ed efficiente struttura organizzativa, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informazione interna ed esterna;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema di presidi di controllo e a una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

3.4. Metodologia di predisposizione del Modello di ASM Energia

Il Modello di ASM Energia è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

In particolare, l'aggiornamento del Modello si è basato su un'attività di *risk self assessment* articolata nelle fasi di seguito descritte:

- esame preliminare del contesto aziendale attraverso un'analisi della documentazione relativa alla struttura organizzativa e operativa della Società, nonché dei ruoli e delle responsabilità assegnate, così come definiti all'interno dell'organigramma;
- individuazione delle prassi, dei processi aziendali e delle attività sensibili alla commissione dei reati operata tramite interviste con il *management*, nonché rilevazione, analisi e valutazione dell'adeguatezza dei controlli aziendali esistenti;

- identificazione dei punti di miglioramento del sistema di controllo interno e definizione di uno specifico piano di attuazione di tali aspetti;
- adeguamento del sistema di controllo interno, finalizzato alla riduzione dei rischi identificati, tramite l’attuazione del piano di implementazione definito.

Scopo ultimo delle attività sopra descritte è stato quello di aggiornare il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 di ASM Energia, articolato in tutte le sue componenti e che tenga conto delle *best practice* di riferimento, personalizzato alla realtà aziendale, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per l’approvazione.

3.5. Elementi essenziali del Modello

Gli elementi fondamentali sviluppati da ASM Energia nella definizione del Modello possono essere così riassunti:

- l’individuazione delle attività aziendali nel cui ambito è ipotizzabile la commissione di reati presupposto della responsabilità ai sensi del D.Lgs. 231/2001, svolta mediante la mappatura delle attività cosiddette “attività sensibili” (ai sensi del D. Lgs), con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei processi strumentali nel cui ambito, in linea teorica, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati ricompresi nel Decreto;
- la previsione di specifici presidi di controllo (come esplicitati nelle successive Parti Speciali del presente Modello e nel sistema procedurale aziendale) relativi alle aree di attività / processi ritenuti a potenziale rischio di commissione di reato, diretti a regolamentare espressamente la formazione e l’attuazione delle decisioni della Società, al fine di fornire indicazioni puntuali sul sistema dei controlli preventivi in relazione alle singole fattispecie di illecito da prevenire;
- l’istituzione di un Organismo di Vigilanza, con attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull’efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- l’adozione di un sistema sanzionatorio (come esplicitato nella specifica Sezione della Parte Generale del presente Modello) volto a garantire l’efficace attuazione del Modello e contenente le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello stesso;
- lo svolgimento di un’attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello (come meglio declinata nella Sezione dedicata della presente Parte Generale).”

3.6. Struttura del Modello

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società è strutturato:

- (i) nella *Parte Generale*, che descrive il quadro normativo di riferimento e disciplina il funzionamento complessivo del sistema di organizzazione, gestione e controllo adottato volto a prevenire la commissione dei reati presupposto;

(ii) nelle *Parti Speciali*, volte a integrare il contenuto della Parte Generale con una descrizione relativa:

- alle fattispecie di reato richiamate dal Decreto e ritenute rilevanti per la Società;
- alla previsione di principi generali di condotta e comportamento;
- ai processi/attività sensibili, rispetto alle fattispecie di reato di cui al punto precedente, presenti nella realtà aziendale e ai correlati presidi di controllo.

È infine da ritenersi parte integrante del Modello il Codice Etico della Società, come meglio specificato nel paragrafo seguente.

3.7. Rapporto tra Modello e Codice Etico

A integrazione degli strumenti di controllo previsti nell'ambito del citato D.Lgs. 231/2001, la Società ha adottato un proprio Codice Etico, espressione di un contesto aziendale ove primario obiettivo è quello di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative degli *stakeholder* (es. dipendenti, clienti, consulenti, fornitori) della Società.

Il Codice Etico di ASM Energia S.p.A. ha lo scopo, tra l'altro, di favorire e promuovere un elevato *standard* di professionalità e di evitare pratiche comportamentali difformi rispetto agli interessi dell'azienda o devianti rispetto alla legge, nonché contrastanti rispetto ai valori che la Società intende mantenere e promuovere.

Il Codice Etico, pertanto, recepisce e formalizza i principi, i valori etico-sociali e le linee guida di comportamento che la Società riconosce come propri e dei quali si esige l'osservanza da parte sia dei propri organi sociali e dipendenti, sia dei terzi che, a qualunque titolo, intrattengano con esso rapporti.

Il Modello presuppone il rispetto del Codice Etico, formando con esso un *corpus* sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

Il Codice Etico, in tutte le sue future riformulazioni, si intende qui integralmente richiamato e costituisce il fondamento essenziale del Modello.

3.8. Adozione, aggiornamento e adeguamento del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono, per espressa previsione legislativa, una responsabilità rimessa al Consiglio di Amministrazione. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete altresì al Consiglio di Amministrazione, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Compete all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa l'opportunità o la necessità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli art. 6, comma 1 lett. b) e art. 7, comma 4 lett. a) del Decreto, ha la responsabilità di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello.

In ogni caso il Modello deve essere tempestivamente modificato ed aggiornato dal Consiglio di Amministrazione anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando siano intervenute:

- violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione degli illeciti sanzionati ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa (ad es., a seguito dell'acquisizione di un ramo d'azienda);
- modifiche del quadro normativo di riferimento rilevanti per la Società (ad es., introduzione di nuove tipologie di reato rilevanti ai sensi del Decreto);
- valutazioni di inadeguatezza all'esito dei controlli eseguiti.

A tal fine, sono considerate modifiche meramente formali gli aggiornamenti di disposizioni normative già rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e la modifica della denominazione delle Strutture Organizzative interne e dei processi aziendali.

Le procedure operative eventualmente adottate in attuazione del presente Modello sono modificate a cura delle Strutture Organizzative aziendali competenti, qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello. Le Strutture Organizzative aziendali competenti curano altresì le modifiche o integrazioni alle procedure operative necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato degli aggiornamenti del Modello e dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative.

4. L'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e il funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati. Pertanto, l'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società, riferendo periodicamente al Consiglio di Amministrazione, svincolato da ogni rapporto gerarchico con l'Organo stesso e con i singoli responsabili delle Strutture Organizzative aziendali.

In ossequio alle prescrizioni del D.Lgs. n. 231/2001, il Consiglio di Amministrazione di ASM Energia nomina l'Organismo di Vigilanza sulla base delle proprie valutazioni. Ugualmente, l'eventuale sostituzione e revoca dell'OdV vengono deliberate dal Consiglio di Amministrazione.

In particolare, in ossequio a quanto richiesto dal D. Lgs. 231/2001 e delle Linee Guida di Confindustria, la composizione dell'Organismo di Vigilanza è stata definita in modo da garantire i seguenti requisiti di:

- Autonomia e indipendenza: detto requisito è assicurato dal posizionamento all'interno della struttura organizzativa come unità di staff ed in una posizione più elevata possibile, prevedendo il "riporto" al massimo vertice operativo aziendale, vale a dire al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.
- Professionalità: l'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Qualora per lo svolgimento delle attività di controllo e vigilanza fossero necessarie particolari specializzazioni, è facoltà dell'OdV di avvalersi della collaborazione di professionisti esterni.
- Continuità d'azione: inteso come svolgimento in modo continuativo dell'attività di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello senza peraltro essere adibito a mansioni operative che possano in qualche misura contaminare la visione dell'azienda.
- Onorabilità e assenza di conflitti d'interesse: assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice.

Possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza dipendenti¹ della Società e professionisti esterni. Nell'esercizio delle loro funzioni i membri dell'OdV non devono trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse derivanti da qualsivoglia ragione di natura personale, familiare o professionale. In tale ipotesi essi sono tenuti a informare immediatamente gli altri membri dell'Organismo e devono astenersi dal partecipare alle relative deliberazioni.

I membri dell'Organismo sono scelti tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore e non debbono essere in rapporti di coniugio o parentela con i Consiglieri di Amministrazione

¹ Dipendente non con ruoli operativi.

4.1. Durata in carica, decadenza e revoca

I membri dell'Organismo di Vigilanza rimarranno in ogni caso in carica fino a quando il Consiglio di Amministrazione non avrà provveduto, con specifica delibera, alla nomina dell'Organismo di Vigilanza.

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e se nominato decade, colui il quale si trovi in una delle seguenti situazioni:

- relazione di coniugio, parentela o affinità entro il 4° grado, di convivenza in *more uxorio*, o rapporti di persone che rientrano nella sfera affettiva, con: (a) componenti dell'Organo Amministrativo; (b) soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua Struttura Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; (c) persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società, esponenti della Società di revisione nonché gli altri soggetti indicati dalla legge;
- conflitto di interessi, anche potenziali, con la Società o con le società controllate, che ne compromettano l'indipendenza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società o su società controllate;
- funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (c.d. "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs. n. 231/2001;
- condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove uno dei sopra richiamati motivi di sostituzione o integrazione o di ineleggibilità e/o decadenza dovesse configurarsi a carico di un componente, questi dovrà darne notizia immediata agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza e decadrà automaticamente dalla carica. L'Organismo di Vigilanza comunica la notizia al Consiglio di Amministrazione, affinché quest'ultimo proceda con la sostituzione.

I componenti che abbiano un rapporto di lavoro subordinato con la Società decadono automaticamente dall'incarico, in caso di cessazione di detto rapporto e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare con delibera consiliare i componenti dell'Organismo unicamente per giusta causa, nonché provvedere, con atto motivato, alla sospensione delle funzioni e/o dei poteri dell'Organismo e alla nomina di un *interim* o alla revoca dei poteri.

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi, anche potenziale, che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la sentenza di condanna della Società, passata in giudicato, ovvero una sentenza di patteggiamento, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- un provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (c.d. "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs. n.231/2001;
- una condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- per il componente legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, 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 ogni caso qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che lo riguardi (ad es. cessazione rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto del Consiglio di Amministrazione.

Ciascun componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto.

Al venir meno di un componente dell'Organismo di Vigilanza, per revoca o recesso, è rimandata al Consiglio di Amministrazione la valutazione in merito all'effettuazione di una nuova nomina o alla conferma della composizione rimanente dell'Organismo.

L'Organismo di Vigilanza definisce, in piena autonomia, le regole per il proprio funzionamento nel "Regolamento dell'attività dell'Organismo di Vigilanza", trasmesso al Consiglio di Amministrazione per la relativa presa d'atto.

4.2. Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sulla diffusione all'interno della Società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilare sulla validità e adeguatezza del Modello, ossia sulla sua concreta capacità di prevenire i comportamenti sanzionati dal Decreto;
- vigilare sull'attuazione del Modello nell'ambito delle aree di attività potenzialmente a rischio di reato;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione della Società l'opportunità di aggiornare il Modello, in relazione a significative violazioni al Modello stesso che dimostrino la sua inefficacia alla prevenzione dei reati, mutamenti organizzativi interi o del contesto esterno che incidano sulle aree sensibili, revisione del corpo normativo;
- collaborare con gli Organismi di Vigilanza della società controllante e delle altre società appartenenti al Gruppo ai fini di sfruttare opportune sinergie per la prevenzione dei reati nell'ambito del Gruppo e per l'accrescimento reciproco delle conoscenze e delle competenze.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

- coordinarsi e collaborare con le Strutture Organizzative aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività aziendali identificate nel Modello a potenziale rischio di reato;
- verificare l'istituzione e il funzionamento di specifici canali informativi "dedicati" (es. indirizzo di posta elettronica e numero di fax), diretti a facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'Organismo;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività aziendale individuate a potenziale rischio di reato;
- verificare e controllare la regolare tenuta ed efficacia di tutta la documentazione inerente le attività/operazioni individuate nel Modello potendo accedere a tutta la documentazione e alle informazioni ritenute utili nell'ambito del monitoraggio;
- verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello intraprese dalla Società;
- avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente della Società, ove presente, per le attività di monitoraggio, nonché del Datore di Lavoro e della struttura da questi coordinata per i temi di sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro, o di eventuali consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche (ad es. in ambito ambientale). Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può inoltre avvalersi del supporto di Strutture Organizzative della Capogruppo con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo;

- svolgere o provvedere a far eseguire accertamenti sulla veridicità e fondatezza delle segnalazioni ricevute, predisporre una relazione sull'attività svolta e proporre alla Struttura Organizzativa preposta all'adozione delle sanzioni disciplinari nei confronti del personale della Società l'eventuale prescrizione dei provvedimenti di cui al presente Modello;
- segnalare immediatamente al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello da parte degli Amministratori della Società ovvero di figure apicali della stessa;
- segnalare immediatamente al Collegio Sindacale, ove presente, eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione o di uno o più Amministratori, laddove fondate.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

- emanare disposizioni intese a regolare le proprie attività e predisporre e aggiornare l'elenco delle informazioni che devono pervenirgli dalle Strutture Organizzative aziendali;
- accedere, anche senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale ritenuto rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal D. Lgs. n. 231/2001;
- disporre che i Destinatari del Modello forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte della Società;
- compiere indagini in merito alle segnalazioni pervenute per verificare se integrino violazioni del Codice Etico e/o del Modello e per accertarne la fondatezza, segnalando, all'esito delle indagini condotte, alla Struttura Organizzativa competente o al Consiglio di Amministrazione a seconda del ruolo aziendale dell'autore della violazione, l'opportunità di avviare una procedura disciplinare o di assumere adeguate misure sanzionatorie nei confronti dell'autore stesso;
- ottenere l'informativa in merito agli esiti delle procedure disciplinari o delle iniziative sanzionatorie assunte dalla Società per accertate violazioni del Codice Etico e/o del Modello, e, in caso di archiviazione, chiederne le motivazioni;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione della Società assegna con comunicazione scritta all'Organismo di Vigilanza un *budget* di spesa annuale sulla base di una proposta proveniente dall'Organismo stesso e, in ogni caso, adeguato rispetto alle funzioni ad esso rimesse. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere nel rispetto dei poteri di firma aziendali e, in caso di spese eccedenti il *budget*, dovrà essere autorizzato dal Consiglio di Amministrazione.

4.3. Flussi di comunicazione dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente con il Consiglio di Amministrazione della Società.

L'Organismo di Vigilanza riferisce agli Organi Sociali lo stato di fatto sull'attuazione del Modello e gli esiti dell'attività di vigilanza secondo le seguenti modalità:

- tempestivamente, nei confronti dell'Organo Amministrativo, in relazione a presunte violazioni poste in essere dai vertici aziendali o dai terzi rispetto al contenuto del Modello, ferma restando la facoltà dell'Organo Amministrativo di richiedere informazioni o chiarimenti in merito alle suddette presunte violazioni;
- annualmente, nei confronti dell'Organo Amministrativo, attraverso una relazione scritta nella quale siano illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'Organismo nel periodo di riferimento, le criticità rilevate e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni per assicurare l'implementazione operativa del Modello;
- tempestivamente, nei confronti del Collegio Sindacale, in relazione a presunte violazioni poste in essere dai vertici aziendali o dai componenti dell'Organo Amministrativo, ferma restando la facoltà del Collegio Sindacale di richiedere informazioni o chiarimenti in merito alle suddette presunte violazioni.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato sia dal Consiglio di Amministrazione che dal Collegio Sindacale e, a sua volta, ha facoltà di richiedere la convocazione di tali Organi Sociali per questioni inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche. Il rigetto o la non approvazione delle proposte dell'Organismo di Vigilanza deve essere motivato per iscritto.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aventi le principali responsabilità operative.

4.4. Informativa verso l'Organismo di Vigilanza

Il D.Lgs. n. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle funzioni aziendali della Società, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

In linea generale, l'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato in merito ad ogni circostanza rilevante ai fini della migliore efficacia del Modello e in relazione a ogni dato utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello.

Per tale ragione, è stato predisposto un prospetto riepilogativo dei Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, che verrà reso disponibile a tutte le Strutture Organizzative interessate dall'invio delle relative informazioni e a cui si rinvia per il dettaglio delle informazioni.

In particolare, i Responsabili di Strutture Organizzative che operano nell'ambito di attività sensibili devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza, utilizzando gli indirizzi di posta elettronica odv@asmenergia.com o, laddove indicato nel prospetto riepilogativo dei Flussi informativi, flussi231@a2a.it:

- i) su base periodica, alle scadenze preventivamente concordate, o su base occasionale, informazioni, dati, notizie, documenti che ricadono nelle attività "sensibili" previste dal Modello della Società come individuate nello specifico prospetto riepilogativo, nonché ogni altra informazione attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio di reato, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo;
- ii) quanto dall'OdV formalmente richiesto, secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo per lo svolgimento della propria attività.

A titolo esemplificativo, le funzioni individuate, in accordo con le rispettive attribuzioni organizzative, devono comunicare all'OdV, con la necessaria tempestività, ogni informazione riguardante:

- l'emissione e/o l'aggiornamento delle procedure aziendali rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- la modifica dell'operatività aziendale;
- l'emissione e/o aggiornamento dei documenti organizzativi (organigrammi, deleghe e procure aziendali);
- le modifiche alla composizione degli organi sociali;
- le relazioni predisposte dalle strutture organizzative aziendali/Organi di Controllo (compresa la Società di Revisione) nell'ambito delle loro attività di verifica;
- le contestazioni disciplinari riportanti nominativo, contestazione e sanzione;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento penale a loro carico in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001 commessi nello svolgimento dell'attività lavorativa, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 che possano coinvolgere la Società e/o i Destinatari del Modello.

Per quanto riguarda le segnalazioni relative alla commissione o alla presunta commissione o il ragionevole pericolo di commissione di reati di cui al D.lgs. 231/2001, nonché ogni violazione o la presunta violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso (c.d. segnalazioni di *Whistleblowing* 231), si rinvia al successivo paragrafo 4.5.

4.5. Whistleblowing

In data 14 dicembre 2017 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale 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" (nel seguito la

“Normativa *whistleblowing*”) che è intervenuta sull’art. 54-*bis* del D. Lgs. n. 165/2001 e sull’art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001.

Successivamente, il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 attuativo della Direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione.

Tale Decreto ha ulteriormente modificato l’art. 6 del D.lgs. 231/2001, disponendo al comma 2 bis che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo prevedono: canali di segnalazione interna per le segnalazioni di *whistleblowing*, il divieto di ritorsione ed un sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e), conformi a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023.

Al fine di garantire l’efficacia del sistema del *whistleblowing*, conformemente alle previsioni del D.lgs. 24/2023, il Gruppo ha rafforzato il proprio sistema interno di gestione delle segnalazioni che possono, altresì, avere ad oggetto le violazioni del Modello e le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001.

In particolare, il sistema di segnalazione interno garantisce la riservatezza dell’identità della persona segnalante, della persona coinvolta nella segnalazione e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Il sistema di segnalazione interno è dettagliatamente indicato nel documento “Linea Guida per le segnalazioni, anche anonime, del Gruppo A2A (Whistleblowing) Linea Guida 001.0032/*”. Si rinvia al predetto documento reperibile sul sito web del Gruppo A2A, per le indicazioni di dettaglio relative:

- ai canali di segnalazione e alle modalità di invio,
- ai soggetti che possono effettuare le segnalazioni,
- all’oggetto delle segnalazioni,
- al gestore della segnalazione,
- alle modalità di gestione della stessa,
- alle tutele garantite ai segnalanti, ai segnalati in mala fede e agli ulteriori soggetti indicati nella norma,
- alle sanzioni per chi viola le previsioni del D.lgs. 24/2023.

Per le tutele garantite e il sistema disciplinare si rinvia rispettivamente ai paragrafi 5.7 e 5.1.

Inoltre, sono state messe a disposizione sul sito web del Gruppo A2A specifiche informative sui canali di segnalazione.

4.6. Informativa da e verso l'Organismo di Vigilanza e nei confronti dell'Organismo di Vigilanza della Controllante

L'Organismo di Vigilanza collabora con l'Organismo di Vigilanza della Controllante garantendo un adeguato canale di comunicazione.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza di ASM Energia deve informare l'Organismo di Vigilanza della Controllante in ordine ai fatti rilevati, alle violazioni compiute da eventuali dipendenti del Gruppo distaccati presso la Società, alle sanzioni disciplinari e agli adeguamenti del proprio Modello e al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza della Controllante.

L'Organismo di Vigilanza di ASM Energia, nel rispetto dell'autonomia e della riservatezza delle informazioni, potrà trasmettere, per conoscenza, all'OdV della Controllante le relazioni periodiche predisposte per l'Organo Amministrativo di riferimento e relative alle attività svolte.

Nell'ambito dell'attività di direzione e coordinamento, l'Organismo della Controllante coordina le attività degli Organismi di Vigilanza delle società controllate, ai fini della realizzazione di un coerente sistema di controlli. Tale coordinamento prevede, tra l'altro, la possibilità per l'OdV della Capogruppo di organizzare riunioni congiunte ("Conferenza") tra i Presidenti degli Organismi delle diverse società aventi ad oggetto:

- gli argomenti propri della vigilanza nel contesto dei Modelli;
- gli aggiornamenti normativi;
- la costante verifica della completezza della individuazione delle attività sensibili, spesso trasversali all'interno del Gruppo;
- l'utilizzo di strumenti di controllo unitari idonei alla rilevazione di eventuali criticità e l'analisi di eventuali fattori problematici eventualmente emersi dall'operatività.

Eventuali interventi correttivi sul Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 della Società, conseguenti ai controlli effettuati, sono di esclusiva competenza di ASM Energia stessa.

5. Il sistema sanzionatorio

5.1. Principi generali

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

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza esimente del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

Costituisce, altresì, violazione del Modello - e presupposto di applicazione di sanzioni - il mancato rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalla Normativa sul *whistleblowing*, nonché l'invio di segnalazioni con dolo o colpa grave, che si rivelino infondate, in coerenza con quanto previsto nella "Linea Guida per le segnalazioni, anche anonime, del Gruppo A2A (Whistleblowing)" Linea Guida 001.0032/*.

Le sanzioni contemplate per violazioni alle disposizioni contenute nel Modello sono da intendersi applicabili anche nelle ipotesi di violazione alle disposizioni contenute nel Codice Etico.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari dovrà essere ispirata al principio di proporzionalità e gradualità; in particolare, nell'individuazione della sanzione correlata si terrà conto degli aspetti oggettivi e soggettivi della condotta rilevante.

In particolare, sotto il profilo oggettivo ed in termini di gradualità, si terrà conto delle:

- violazioni del Modello che non hanno comportato esposizione a rischio o hanno comportato modesta esposizione a rischio;
- violazioni del Modello che hanno comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio;
- violazioni del Modello che hanno integrato un fatto di rilievo penale.

Le condotte rilevanti assumono, inoltre, maggiore o minore gravità in relazione alle circostanze in cui è stato commesso il fatto ed ai seguenti aspetti soggettivi:

- commissione di più violazioni con la medesima condotta;
- recidiva del soggetto agente;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto cui è riferibile la condotta contestata

- condivisione di responsabilità con altri soggetti concorrenti nella violazione della procedura.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso alla funzione e/o agli Organi Societari competenti.

5.2. Misure nei confronti del personale dipendente non dirigente

In relazione al personale dipendente, la Società deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

La violazione delle norme di condotta e delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. e illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile come illecito disciplinare, costituisce violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL applicabile.

Alla 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. Una volta accertata la violazione, sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Al personale dipendente possono essere comminate le sanzioni previste dal CCNL applicabile, che a titolo esemplificativo, sono di seguito riportate:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa in misura non eccedente le 3 ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni lavorativi;
- licenziamento disciplinare.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari si precisa che:

- incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il dipendente che:
 - violi le disposizioni contenute nel Modello e in tutta la documentazione che di esso forma parte o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancata esecuzione degli ordini impartiti dalla Società;

- incorre, invece, nei provvedimenti disciplinari risolutivi il dipendente che:
 - adottati, nello svolgimento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle disposizioni contenute nel Modello e nella documentazione che di esso forma parte, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancanza di disciplina e di diligenza nel compimento dei propri obblighi contrattuali talmente grave da ledere la fiducia della Società nei confronti del dipendente stesso;
 - adottati, nello svolgimento delle attività riconducibili alle aree a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le disposizioni contenute nel Modello e nella documentazione che di esso forma parte, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, costituendo tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea.

La Società non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL applicabile.

I principi di correlazione e proporzionalità, tra la violazione commessa e la sanzione irrogata, sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità della violazione commessa;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCNL applicabile;
- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

È inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dal CCNL in materia di procedimento disciplinare; in particolare si rispetterà:

- l'obbligo, in relazione all'applicazione dei provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale, della previa contestazione scritta dell'addebito al dipendente con indicazione dei fatti costitutivi dell'infrazione e del termine dal ricevimento della contestazione entro cui il dipendente potrà presentare le proprie giustificazioni e dell'audizione di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo di non adottare il provvedimento disciplinare prima che sia trascorso il termine minimo previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal CCNL, dalla contestazione per iscritto dell'addebito;
- l'obbligo di comunicazione dell'adozione del provvedimento disciplinare per iscritto entro e non oltre i termini massimi previsto dal CCNL dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per la presentazione delle sue giustificazioni. In caso contrario, le giustificazioni si intenderanno accolte.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, deve essere necessariamente portato a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

È inoltre fatta salva facoltà della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del Decreto - a seguito della condotta censurata.

5.3. Misure nei confronti dei lavoratori subordinati con qualifica di dirigenti

Le eventuali violazioni da parte di dirigenti delle previsioni del presente Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello sono di seguito dettagliate. A titolo esemplificativo e non esaustivo, si riportano alcune fattispecie di condotta rilevante:

- mancato rispetto dei principi e dei protocolli indicati nel Modello;
- mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi ai protocolli aziendali, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure aziendali ovvero impedimento, ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza, del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste e alla documentazione;
- violazioni delle disposizioni relative ai poteri di firma e alle responsabilità organizzative, ad eccezione dei casi di estrema necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al superiore gerarchico;
- omessa supervisione, controllo e vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei principi indicati nel Modello;
- violazione dell'obbligo di informativa, all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico, circa eventuali violazioni del Modello poste in essere da altri Destinatari del presente Sistema Disciplinare o di cui comunque si abbia prova diretta e certa;

- se di competenza, mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nell'ambito dei processi regolati dai protocolli aziendali relativi ad aree sensibili.

In caso di violazione delle procedure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, si applicano le sanzioni previste dal vigente CCNL di riferimento, in base al giudizio di gravità dell'infrazione e di adeguatezza della sanzione.

Nei casi di gravi violazioni, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 c.c.

In particolare:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello che non abbiano comportato o abbiano comportato modesta esposizione a rischio, il dirigente incorre nel richiamo scritto o nella sanzione pecuniaria prevista dal CCNL di riferimento;
- in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento che ha comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio, il dirigente incorre nella sanzione della revoca, totale o parziale, di procure oppure nel licenziamento con preavviso;
- in caso di violazioni del Modello che abbiano integrato un fatto di rilievo penale o violazioni che siano di gravità tale da ledere irrimediabilmente il rapporto di fiducia, non consentendone neanche una provvisoria prosecuzione, oppure comportino la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto e/o la commissione di uno dei reati presupposto, il dirigente incorre nella sanzione del licenziamento senza preavviso.

5.4. Misure nei confronti dei soggetti apicali

In ogni caso, anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti, gravante sui soggetti apicali, comporterà l'assunzione, da parte della Società, delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica dell'apicale che dovesse commettere la violazione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono costituire presupposto per l'applicazione delle sanzioni le seguenti fattispecie di condotte:

- mancato rispetto dei principi e dei protocolli contenuti nel Modello;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distribuzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli aziendali ovvero impedimento, ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza, del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;

- violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, alle responsabilità organizzative, ad eccezione dei casi di necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione;
- violazione dell'obbligo di informativa, all'Organismo di Vigilanza e/o all'eventuale Soggetto sovra ordinato, circa comportamenti diretti alla commissione di un reato o di un illecito amministrativo ricompreso fra quelli previsti dal Decreto.

5.5. Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte di uno o più amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune e adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione, ivi incluse della documentazione che di esso forma parte, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente il Collegio Sindacale, ove presente, affinché provveda a promuovere le conseguenti iniziative.

In caso di violazioni delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, ad opera di uno o più amministratori, dirette in modo univoco ad agevolare o istigare la commissione di un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero a commetterlo, le misure sanzionatorie (quali, a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) dovranno essere adottate dall'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale.

5.6. Misure nei confronti di *partner* commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società

La violazione da parte di *partner* commerciali, consulenti, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società per lo svolgimento di attività ritenute sensibili delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo, da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o tenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello da parte della Società.

In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la facoltà della Società di risolvere il contratto con eventuale applicazione di penali.

Resta ovviamente salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

5.7. Misure di tutela nei confronti del segnalante ai sensi della Normativa sul *whistleblowing*

Al fine di garantire l'efficacia del sistema di gestione delle segnalazioni in ottemperanza a quanto previsto dalla Normativa sul *whistleblowing*, la Società vieta qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (a titolo esemplificativo applicazione di misure sanzionatorie, demansionamento, licenziamento, trasferimento o sottoposizione ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata dal segnalante in buona fede e si impegna a garantire la tutela dei segnalanti e degli ulteriori soggetti/enti protetti dalla Normativa sul *whistleblowing* contro i suddetti atti.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni in buona fede può essere comunicata all'ANAC o denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale.

In caso di controversie legate all'erogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ovvero alla 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.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

L'uso illegittimo del sistema disciplinare può comportare l'applicazione di provvedimenti nei confronti dell'autore dell'abuso.

Ai sensi della Normativa sul Whistleblowing, la tutela del segnalante sopra descritta non è garantita nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelino infondate.

Si rimanda, per maggiore dettaglio, a quanto previsto dal documento "Linea Guida per le segnalazioni, anche anonime, del Gruppo A2A (Whistleblowing) – Linea Guida 001.0032".

6. Il piano di formazione e comunicazione

La Società, consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione volto a garantire la divulgazione a tutti i Destinatari dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni previste dal Modello.

La formazione e la comunicazione sono strumenti centrali nella diffusione del Modello e del Codice Etico che l'azienda ha adottato, costituendo veicolo essenziale del sistema normativo che tutti i dipendenti sono tenuti a conoscere, a osservare e ad attuare nell'esercizio delle rispettive funzioni.

A tale fine le attività di informazione e formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato. In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del D.Lgs. n. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Società.

Con riguardo alla diffusione del Modello nel contesto aziendale, la Società si impegna a effettuare le seguenti attività di comunicazione:

- in fase di assunzione, la Società promuove nei confronti dei neo assunti l'informativa relativa al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo predisposto ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e al Codice Etico, consegnando una copia di entrambi i documenti il primo giorno di lavoro;
- affissione nella bacheca aziendale del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo predisposto ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e di copia del Codice Etico, al fine di garantirne la più ampia diffusione a tutti i dipendenti.

L'attività di formazione coinvolge nel tempo tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse che in futuro dovessero essere inserite nell'organizzazione aziendale. A tale proposito, le relative attività formative saranno previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti o modifiche del Modello.

I corsi sono a carattere obbligatorio e la Società provvede a tracciare e registrare l'avvenuta partecipazione ai corsi formativi da parte del personale. La documentazione relativa alle attività di formazione sarà conservata a cura della Società e disponibile per la relativa consultazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e di qualunque soggetto sia legittimato a prenderne visione.

La Società, inoltre, promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico e del Modello anche tra i *partner* commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti e i fornitori ai quali vengono resi disponibili entrambi i documenti nelle modalità ritenute più opportune, ad esempio tramite pubblicazione dei medesimi sul sito Internet aziendale.