

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ENERGIA SPA

ai sensi del decreto
legislativo n. 231/2001

PARTE GENERALE

Aggiornamento: dicembre 2023
Approvazione: Consiglio di Amministrazione

SOMMARIO

PARTE GENERALE	1
<u>DEFINIZIONI</u>	<u>12</u>
<u>1 PREMESSA.....</u>	<u>13</u>
<u>1.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI</u>	<u>13</u>
<u>1.2 I PRESUPPOSTI DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI</u>	<u>13</u>
<u>1.3 I REATI PRESUPPOSTO.....</u>	<u>15</u>
<u>1.4 AMBITO TERRITORIALE DI APPLICAZIONE DEL DECRETO.....</u>	<u>16</u>
<u>1.5 LE SANZIONI APPLICABILI</u>	<u>16</u>
<u>1.6 LE SANZIONI PECUNIARIE</u>	<u>17</u>
<u>1.7 LE SANZIONI INTERDITTIVE.....</u>	<u>17</u>
<u>1.8 LA CONFISCA</u>	<u>18</u>
<u>1.9 LA PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA</u>	<u>18</u>
<u>1.10 I DELITTI TENTATI</u>	<u>18</u>
<u>1.11 RESPONSABILITÀ PATRIMONIALE E VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE</u>	<u>19</u>
<u>1.12 L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE QUALE STRUMENTO DI PREVENZIONE ED ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ IN CAPO ALL'ENTE</u>	<u>19</u>
<u>1.13 I DESTINATARI DEL MODELLO</u>	<u>20</u>
<u>2 STRUTTURA ED ORGANIZZAZIONE DI ENERGIA S.P.A.</u>	<u>22</u>
<u>2.1 LA SOCIETÀ.....</u>	<u>22</u>
<u>2.2 GOVERNANCE</u>	<u>22</u>
<u>2.3 IL MODELLO DI ENERGIA S.P.A.....</u>	<u>23</u>

<u>2.4</u>	<u>NATURA E FONTI DEL MODELLO: LINEE GUIDA DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA</u>	<u>23</u>
<u>2.5</u>	<u>OBIETTIVI DEL MODELLO</u>	<u>24</u>
<u>2.6</u>	<u>LA COSTRUZIONE DEL MODELLO</u>	<u>25</u>
<u>2.7</u>	<u>PRINCIPI GENERALI DEL MODELLO.....</u>	<u>25</u>
<u>2.8</u>	<u>ADOZIONE, MODIFICHE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....</u>	<u>26</u>
<u>2.9</u>	<u>SOGGETTI ATTUATORI DEL MODELLO</u>	<u>27</u>
<u>2.10</u>	<u>IL CODICE ETICO</u>	<u>27</u>
<u>2.11</u>	<u>GESTIONE DEI FLUSSI FINANZIARI</u>	<u>28</u>
<u>3</u>	<u>FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO DI ENERGIA SPA</u>	<u>28</u>
	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO	28
<u>4</u>	<u>SISTEMA ORGANIZZATIVO</u>	<u>29</u>
<u>5</u>	<u>L'ORGANISMO DI VIGILANZA</u>	<u>29</u>
<u>5.1</u>	<u>GENERALITÀ E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</u>	<u>29</u>
<u>5.2</u>	<u>REQUISITI DI ELEGGIBILITÀ DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E CAUSE DI INCOMPATIBILITÀ.....</u>	<u>29</u>
<u>5.3</u>	<u>NOMINA E COMPENSO</u>	<u>30</u>
<u>5.4</u>	<u>DURATA DELL'INCARICO E CAUSE DI CESSAZIONE</u>	<u>30</u>
<u>5.5</u>	<u>LE RISORSE A DISPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</u>	<u>31</u>
<u>5.6</u>	<u>I COLLABORATORI DELL'O.D.V. (INTERNI ED ESTERNI)</u>	<u>31</u>
<u>5.7</u>	<u>POTERI E COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....</u>	<u>32</u>
<u>5.8</u>	<u>GESTIONE DELLA DOCUMENTAZIONE</u>	<u>32</u>
<u>5.9</u>	<u>INFORMATIVE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</u>	<u>33</u>
<u>5.10</u>	<u>INFORMATIVE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....</u>	<u>33</u>
<u>5.11</u>	<u>INFORMATIVE DALL'ORGANISMO DI VIGILANZA</u>	<u>33</u>
<u>5.12</u>	<u>LA SEGNALAZIONE DI POTENZIALI VIOLAZIONI DEL MODELLO - WHISTELBLOWING</u>	<u>34</u>
<u>6</u>	<u>IL SISTEMA SANZIONATORIO.....</u>	<u>34</u>
<u>6.1</u>	<u>PRINCIPI GENERALI</u>	<u>34</u>
<u>6.2</u>	<u>SPECIFICITÀ DI ILLECITI</u>	<u>35</u>
<u>6.3</u>	<u>PROPORZIONALITÀ E ADEGUATEZZA TRA ILLECITO E SANZIONI.....</u>	<u>36</u>
<u>6.4</u>	<u>APPLICABILITÀ A ORGANI SOCIETARI, SOGGETTI APICALI, SOTTOPOSTI E TERZI.</u>	<u>36</u>
<u>6.5</u>	<u>PUBBLICITÀ E TRASPARENZA</u>	<u>37</u>
<u>6.6</u>	<u>LE SANZIONI PER I DIPENDENTI.....</u>	<u>37</u>
<u>6.7</u>	<u>LE SANZIONI PER I DIRIGENTI</u>	<u>39</u>
<u>6.8</u>	<u>LE SANZIONI PER GLI AMMINISTRATORI E I SINDACI</u>	<u>39</u>

6.9 LE SANZIONI PER I TERZI IN RAPPORTO CONTRATTUALE CON LA SOCIETÀ.....	39
6.10 MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	40
6.11 PROCEDIMENTO SANZIONATORIO	40
<u>7 ATTIVITÀ A RISCHIO E PROTOCOLLI</u>	<u>41</u>
7.1 INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO E DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI	41
7.2 IDENTIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO	41
7.3 DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI.....	42
PARTE SPECIALE	43
<u>I REATI PRESUPPOSTO</u>	<u>44</u>
REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ARTT. 24 E 25 D. LGS. 231/2001):	44
DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI (ART. 24 BIS D. LGS. 231/2001):.....	45
DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA (SI VEDA ART. 24 TER D. LGS. 231/2001):.....	45
FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO (SI VEDA ART. 25 BIS D. LGS. 231/2001):	46
DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO (ART. 25 BIS.1 D. LGS. 231/2001):.....	46
REATI SOCIETARI (ART. 25 TER D. LGS. 231/2001):	47
DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO (ART. 25 QUATER D. LGS. 231/2001):	48
PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI (ART. 25 QUATER 1 D. LGS. 231/01):.....	49
DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (ART. 25 QUINQUES D. LGS. 231/2001):.....	49
ABUSI DI MERCATO (ART. 25 SEXIES D. LGS. 231/2001):	49
REATI CONTRO LA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO (ART. 25 SEPTIES D. LGS. 231/2001):.....	50
RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHÉ AUTORICICLAGGIO (ART. 25 OCTIES D. LGS. 231/2001, MODIFICATO DAL D. LGS. N. 195 DEL 8 NOVEMBRE 2021):.....	50
DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (SI VEDA ART. 25 NONIES D. LGS. 231/2001):.....	50
INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA (ART. 25 DECIES D. LGS. 231/2001):	50
REATI AMBIENTALI (ART. 25 UNDECIES D. LGS 231/2001):	51
IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE (ART. 25 DUODECIES D. LGS. 231/2001):.....	51
REATI DI RAZZISMO E XENOFOBIA (ART. 25 TERDECIES D. LGS. 231/2001):	52
FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI (ART. 25 QUATERDECIES D. LGS. 231/2001):.....	52
REATI TRIBUTARI (ART. 25 QUINQUESDECIES D. LGS. 231/2001):	52
REATI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE E PAESAGGISTICO (INTRODOTTI DALLA L. N. 22 DEL 9 MARZO 2022, ART. 25 SEPTIESDECIES E 25 DUODEVICIES D. LGS. 231/2001):	52
REATI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAL CONTANTE (ART. 25 OCTIES.1 D. LGS. 231/2001):	53
REATI DI CONTRABBANDO (INTRODOTTI DALLA L. 146/2006 "RATIFICA ED ESECUZIONE DELLA CONVENZIONE E DEI PROTOCOLLI DELLE NAZIONI UNITE CONTRO IL CRIMINE ORGANIZZATO TRANSAZIONALE, ADOTTATI DALL'ASSEMBLEA GENERALE IL 15 NOVEMBRE 2000 ED IL 31 MAGGIO 2001"):	53
REATI TRANSAZIONALI (ARTT. 3 E 10 DELLA L. 16 MARZO 2006 N.146)	53
I REATI DEGLI ENTI CHE OPERANO NELLA FILIERA DEGLI OLII VERGINI DI OLIVA (ART. 12, L. N. 9/2013).....	54
<u>L'INDIVIDUAZIONE DEI RISCHI SENSIBILI</u>	<u>54</u>
<u>IL SISTEMA SANZIONATORIO</u>	<u>55</u>

<u>PARTE SPECIALE "A" - REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....</u>	<u>58</u>
<u>A.1 LA TIPOLOGIA DEI REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ARTT. 24 E 25 DEL DECRETO).....</u>	<u>58</u>
<u>DIVIETO TEMPORANEO DI CONTRATTARE CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ART. 289-BIS C.P.P.)</u>	<u>59</u>
<u>PECULATO E PECULATO MEDIANTE PROFITTO DELL'ERRORE ALTRUI (ART. 314 C.P. E ART.316 C.P.)</u>	<u>59</u>
<u>MALVERSAZIONE DI EROGAZIONI PUBBLICHE (ART. 316-BIS C.P.)</u>	<u>59</u>
<u>INDEBITA PERCEZIONE DI EROGAZIONI PUBBLICHE (ART. 316-TER C.P.)</u>	<u>60</u>
<u>TRUFFA IN DANNO DELLO STATO, DI ALTRO ENTE PUBBLICO O DELL'UNIONE EUROPEA (ART. 640, COMMA 2 N. 1, C.P.)</u>	<u>60</u>
<u>TRUFFA AGGRAVATA PER IL CONSEGUIMENTO DI EROGAZIONI PUBBLICHE (ART. 640-BIS C.P.)</u>	<u>60</u>
<u>FRODE INFORMATICA IN DANNO DELLO STATO O DI ALTRO ENTE PUBBLICO (ART. 640-TER C.P.)</u>	<u>61</u>
<u>CONCUSSIONE (ART. 317 C.P.)</u>	<u>61</u>
<u>CORRUZIONE PER L'ESERCIZIO DELLA FUNZIONE O PER UN ATTO CONTRARIO AI DOVERI D'UFFICIO (ARTT. 318-319 C.P.)</u>	<u>61</u>
<u>CORRUZIONE IN ATTI GIUDIZIARI (ART. 319-TER C.P.)</u>	<u>61</u>
<u>INDUZIONE INDEBITA A DARE O PROMETTERE UTILITÀ (319 QUATER C.P.)</u>	<u>62</u>
<u>PENE PER IL CORRUTTORE (ART. 321 C.P.)</u>	<u>62</u>
<u>ISTIGAZIONE ALLA CORRUZIONE (ART. 322 C.P.)</u>	<u>62</u>
<u>CIRCOSTANZE AGGRAVANTI (ART. 319-BIS)</u>	<u>62</u>
<u>PECULATO, CONCUSSIONE, CORRUZIONE E ISTIGAZIONE ALLA CORRUZIONE DI MEMBRI DEGLI ORGANI DELLE COMUNITÀ EUROPEE E DI FUNZIONARI DELLE COMUNITÀ EUROPEE E DI STATI ESTERI (ART. 322-BIS C.P.)</u>	<u>62</u>
<u>RIPARAZIONE PECUNIARIA (ART. 322-QUATER C.P.)</u>	<u>63</u>
<u>ABUSO D'UFFICIO (ART. 323 C.P.)</u>	<u>63</u>
<u>TRAFFICO DI INFLUENZE ILLECITE (ART. 346-BIS C.P.)</u>	<u>63</u>

<u>FRODE NELLE PUBBLICHE FORNITURE (ART. 356 C.P.) E FRODE IN AGRICOLTURA (ART.2 L.898/1986)</u>	<u>63</u>
<u>TURBATA LIBERTÀ DEGLI INCANTI.....</u>	<u>64</u>
<u>TURBATA LIBERTÀ DEL PROCEDIMENTO DI SCELTA DEL CONTRAENTE</u>	<u>65</u>
<u>A.2 AREE A RISCHIO.....</u>	<u>65</u>
<u>A.3 I PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO</u>	<u>65</u>
<u>A.4 PRINCIPI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO ADOTTATI DA ENERGIA S.P.A. PER LA PREVENZIONE DEI REATI CONTRO LA P.A.....</u>	<u>68</u>
<u>A.5 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA</u>	<u>69</u>
<u>A.6 I PROCESSI STRUMENTALI.....</u>	<u>69</u>
<u>PARTE SPECIALE "B" – REATI INFORMATICI</u>	<u>71</u>
<u>B.1 LE TIPOLOGIE DEI REATI INFORMATICI (ART. 24-BIS E 25 DEL DECRETO).....</u>	<u>71</u>
<u>FALSITÀ IN DOCUMENTI INFORMATICI (ART. 491-BIS C.P.)</u>	<u>71</u>
<u>ACCESSO ABUSIVO AD UN SISTEMA INFORMATICO O TELEMATICO (ART. 615 TER C.P.)</u>	<u>71</u>
<u>DETEZIONE, DIFFUSIONE E INSTALLAZIONE ABUSIVA DI APPARECCHIATURE, CODICI E ALTRI MEZZI ATTI ALL'ACCESSO A SISTEMI INFORMATICI O TELEMATICI (ART. 615 QUATER C.P.)</u>	<u>71</u>
<u>DETEZIONE, DIFFUSIONE E INSTALLAZIONE ABUSIVA DI APPARECCHIATURE, DISPOSITIVI O PROGRAMMI INFORMATICI DIRETTI A DANNEGGIARE O INTERRUPEERE UN SISTEMA INFORMATICO O TELEMATICO (ART. 615 QUINQUES C.P.)</u>	<u>71</u>
<u>INTERCETTAZIONE, IMPEDIMENTO O INTERRUZIONE ILLECITA DI COMUNICAZIONI INFORMATICHE O TELEMATICHE (617 QUATER C.P.).....</u>	<u>72</u>
<u>DETEZIONE, DIFFUSIONE E INSTALLAZIONE ABUSIVA DI APPARECCHIATURE E DI ALTRI MEZZI ATTI A INTERCETTARE, IMPEDIRE O INTERRUPEERE COMUNICAZIONI INFORMATICHE O TELEMATICHE (ART. 617 QUINQUES C.P.).....</u>	<u>72</u>
<u>DANNEGGIAMENTO DI INFORMAZIONI, DATI E PROGRAMMI INFORMATICI UTILIZZATI DALLO STATO O DA ALTRO ENTE PUBBLICO O COMUNQUE DI PUBBLICA UTILITÀ (ART. 635 TER C.P.).....</u>	<u>72</u>
<u>DANNEGGIAMENTO DI SISTEMI INFORMATICI O TELEMATICI (ART. 635 QUATER C.P.)</u>	<u>73</u>
<u>DANNEGGIAMENTO DI SISTEMI INFORMATICI O TELEMATICI DI PUBBLICA UTILITÀ (ART. 635 QUINQUES C.P.).....</u>	<u>73</u>

<u>FRODE INFORMATICA (ART, 640 TER C.P.)</u>	<u>73</u>
<u>FRODE INFORMATICA DEL SOGGETTO CHE PRESTA SERVIZI DI CERTIFICAZIONE DI FIRMA ELETTRONICA (ART. 640 QUINQUIES C.P.)</u>	<u>73</u>
<u>DISPOSIZIONI URGENTI IN MATERIA DI PERIMETRO DI SICUREZZA NAZIONALE CIBERNETICA</u>	<u>73</u>
<u>B.2 AREE A RISCHIO</u>	<u>74</u>
<u>B.3 I PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....</u>	<u>75</u>
<u>B.4 I FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV</u>	<u>76</u>
<u>B.5 I PROCESSI STRUMENTALI</u>	<u>77</u>
<u>PARTE SPECIALE "C" - DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA ED IL COMMERCIO</u>	<u>78</u>
<u>C.1 LE TIPOLOGIE DEI DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA ED IL COMMERCIO</u>	<u>78</u>
<u>TURBATA LIBERTÀ DELL'INDUSTRIA O DEL COMMERCIO (ART. 513 C.P.).....</u>	<u>78</u>
<u>ILLECITA CONCORRENZA CON MINACCIA O VIOLENZA (ART. 513-BIS C.P.).....</u>	<u>79</u>
<u>FRODI CONTRO LE INDUSTRIE NAZIONALI (ART. 514 C.P.).....</u>	<u>80</u>
<u>FRODE NELL'ESERCIZIO DEL COMMERCIO (ART. 515 C.P.)</u>	<u>80</u>
<u>VENDITA DI PRODOTTI INDUSTRIALI CON SEGNI MENDACI (ART. 517 C.P.).....</u>	<u>81</u>
<u>FABBRICAZIONE E COMMERCIO DI BENI REALIZZATI USURPANDO TITOLI DI PROPRIETÀ INDUSTRIALE (ART. 517-TER C.P.) ..</u>	<u>82</u>
<u>C.2 AREE A RISCHIO</u>	<u>83</u>
<u>C.3 I PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....</u>	<u>84</u>
<u>C.4 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV</u>	<u>85</u>
<u>C.5 I PROCESSI STRUMENTALI</u>	<u>85</u>
<u>PARTE SPECIALE "D" - REATI SOCIETARI</u>	<u>86</u>
<u>D.1 LE TIPOLOGIE DEI REATI SOCIETARI (ART. 25-TER DEL DECRETO)</u>	<u>86</u>
<u>FALSE COMUNICAZIONI SOCIALI (ART. 2621 C.C.)</u>	<u>86</u>
<u>FATTI DI LIEVE ENTITÀ (ART. 2621-BIS C.C.)</u>	<u>86</u>
<u>FALSE COMUNICAZIONI SOCIALI DELLE SOCIETÀ QUOTATE (ART. 2622 C.C.).....</u>	<u>87</u>
<u>IMPEDITO CONTROLLO (ART. 2625 C.C.).....</u>	<u>87</u>

<u>INDEBITA RESTITUZIONE DEI CONFERIMENTI (ART. 2626 C.C.)</u>	<u>88</u>
<u>ILLEGALE RIPARTIZIONE DEGLI UTILI O DELLE RISERVE (ART. 2627 C.C.).....</u>	<u>88</u>
<u>ILLECITE OPERAZIONI SULLE AZIONI O QUOTE SOCIALI O DELLA SOCIETÀ CONTROLLANTE (ART. 2628 C.C.)</u>	<u>88</u>
<u>OPERAZIONI IN PREGIUDIZIO DEI CREDITORI (ART. 2629 C.C.)</u>	<u>89</u>
<u>OMESSA COMUNICAZIONE DEL CONFLITTO D'INTERESSI (ART. 2629-BIS C.C.)</u>	<u>89</u>
<u>FORMAZIONE FITTIZIA DEL CAPITALE (ART. 2632 C.C.).....</u>	<u>89</u>
<u>INDEBITA RIPARTIZIONE DEI BENI SOCIALI DA PARTE DEI LIQUIDATORI (ART. 2633 C.C.)</u>	<u>89</u>
<u>CORRUZIONE TRA PRIVATI (ART. 2635 C.C.)</u>	<u>90</u>
<u>ISTIGAZIONE ALLA CORRUZIONE TRA PRIVATI (ART. 2635 BIS C.C.)</u>	<u>90</u>
<u>PENE ACCESSORIE (ART. 2635-TER C.C.)</u>	<u>90</u>
<u>ILLECITA INFLUENZA SULL'ASSEMBLEA (ART. 2636 C.C.).....</u>	<u>91</u>
<u>AGGIOTAGGIO (ART. 2637 C.C.)</u>	<u>91</u>
<u>OSTACOLO ALL'ESERCIZIO DELLE FUNZIONI DELLE AUTORITÀ PUBBLICHE DI VIGILANZA (ART. 2638 C.C.)</u>	<u>91</u>
<u>FALSE O OMESSE DICHIARAZIONI PER IL RILASCIO DEL CERTIFICATO PRELIMINARE D PREVISTO AL D. LGS. 19/2023 IN IPOTESI DI FUSIONE TRANSFRONTALIERA (ART. 54 E 55 D. LGS. 19/2023).....</u>	<u>92</u>
<u>ESTENSIONE DELLE QUALIFICHE SOGGETTIVE (ART. 2639 C.C.).....</u>	<u>93</u>
<u>D.2 AREE A RISCHIO.....</u>	<u>93</u>
<u>D.3 I PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO</u>	<u>93</u>
<u>D.4 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV.....</u>	<u>96</u>
<u>D.5 I PROCESSI STRUMENTALI.....</u>	<u>97</u>
<u>PARTE SPECIALE "E" – REATI COMMESSI IN VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO</u>	<u>98</u>
<u>E.1 LE TIPOLOGIE DEI REATI COLPOSI COMMESSI IN VIOLAZIONE DELLA NORMATIVA</u>	

<u>ANTINFORTUNISTICA E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO</u>	98
<u>OMICIDIO COLPOSO (ART. 589 C.P.)</u>	98
<u>LESIONI PERSONALI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME (ART. 590, COMMA 3, C.P.)</u>	99
<u>E.2 LE AREE A RISCHIO</u>	100
<u>E.3 I PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO</u>	100
<u>E.4 I FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV</u>	110
<u>E.5 I PROCESSI STRUMENTALI</u>	111
<u>PARTE SPECIALE "F" - REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO</u>	112
<u>F.1 LE TIPOLOGIE DEI REATI IN MATERIA DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA (ART. 25 OCTIES DEL DECRETO)</u>	112
<u>RICETTAZIONE (ART. 648 C.P.)</u>	112
<u>RICICLAGGIO (ART. 648-BIS C.P.)</u>	112
<u>IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA (ART. 648-TER C.P.)</u>	112
<u>AUTORICICLAGGIO (ART. 648-TER1 C.P.)</u>	113
<u>F.2 LE AREE A RISCHIO</u>	113
<u>F.3 I PRINCIPI DI COMPORTAMENTO</u>	113
<u>F.4 I FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV</u>	115
<u>F.5 I PROCESSI STRUMENTALI</u>	116
<u>PARTE SPECIALE "G" - INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA</u>	117
<u>G.1 LE TIPOLOGIE DI REATI DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA" (ART. 25-DECIES DEL DECRETO)</u>	117
<u>G.2 INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA (ART. 377-BIS C. P.)</u>	117

G.3	<u>AREE A RISCHIO</u>	117
G.4	<u>I PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO</u>	118
G.5	<u>FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV</u>	119
G.6	<u>I PROCESSI STRUMENTALI</u>	119
	PARTE SPECIALE "H" - REATI AMBIENTALI E CONTRO IL PATRIMONIO PAESAGGISTICO	121
H.1	<u>LE TIPOLOGIE DEI REATI AMBIENTALI</u>	121
	INQUINAMENTO AMBIENTALE (ART 452-BIS C.P.)	122
	DISASTRO AMBIENTALE (ART 452-QUATER C.P.)	122
	DELITTI COLPOSI CONTRO L'AMBIENTE (ART 452-QUINQUIES C.P.)	122
	TRAFFICO E ABBANDONO DI MATERIALE AD ALTA RADIOATTIVITÀ (ART 452-SEXIES C.P.)	123
	CIRCOSTANZE AGGRAVANTI (ART 452-OCTIES C.P.)	123
	ATTIVITÀ ORGANIZZATE PER IL TRAFFICO ILLECITO DI RIFIUTI (ART 452-QUATERDECIES C.P.)	123
	UCCISIONE, DISTRUZIONE, CATTURA, PRELIEVO, DETENZIONE DI ESEMPLARI DI SPECIE ANIMALI O VEGETALI SELVATICHE PROTETTE (ART. 727 BIS C.P.)	124
	DISTRUZIONE O DETERIORAMENTO DI HABITAT ALL'INTERNO DI SITO PROTETTO (ART. 733 BIS C.P.)	124
	DEVASTAZIONE E SACCHEGGIO DI BENI CULTURALI E PAESAGGISTICI (ART. 518-TERDECIES C.P.)	124
	COMMERCIO INTERNAZIONALE DELLE SPECIE DI FLORA E DI FAUNA SELVATICHE (ARTT. 1, 2,3-BIS C.P. E 6 L. N. 150/1992)	124
	SCARICHI DI ACQUE REFLUE SANZIONI PENALI (ART. 137 D. LGS. N. 152/2006)	125
	ATTIVITÀ DI GESTIONE DI RIFIUTI NON AUTORIZZATA- (ART.256 D. LGS. N. 152/2006)	127
	BONIFICA DEI SITI (ART.257 D. LGS. N. 152/2006)	128
	VIOLAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE, DI TENUTA DEI REGISTRI OBBLIGATORI E DEI FORMULARI (ART. 258 D. LGS. N. 152/2006 MODIFICATO DALL'ART.4 DEL D.LGS.N.116/2020)	129
	TRAFFICO ILLECITO DI RIFIUTI (ART. 259 D.LGS.N.152/2006)	130
	SISTEMA INFORMATICO DI CONTROLLO DELLA TRACCIABILITÀ DEI RIFIUTI (ART.260 BIS D. LGS. N. 152/2006)	130
	SANZIONI PER SUPERAMENTO VALORI LIMITE DI EMISSIONE (ART. 279 D. LGS. N. 152/2006)	132
	INQUINAMENTO DOLOSO PROVOCATO DA NAVI (ART. 8 D.LGS.N.202/2007)	133
	INQUINAMENTO COLPOSO PROVOCATO DA NAVI (ART.9 D. LGS.N.202/2007)	133
	CESSAZIONE E RIDUZIONE DELL'IMPIEGO DELLE SOSTANZE LESIVE (ART.3 LEGGE N. 549/1993)	133
	SANZIONI PREVISTE DALL'ART. 25-UNDECIES DEL DECRETO	134
H.2	<u>AREE A RISCHIO</u>	137
H.3	<u>I PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO</u>	137
H.4	<u>FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV</u>	140
H.5	<u>I PROCESSI STRUMENTALI</u>	141
	PARTE SPECIALE "I" – REATI TRIBUTARI	142
I.1	<u>LA TIPOLOGIA DEI REATI TRIBUTARI (ART. 25-QUINQUIESDECIES DEL DECRETO)</u>	142

<u>DICHIARAZIONE FRAUDOLENTA MEDIANTE USO DI FATTURE O ALTRI DOCUMENTI PER OPERAZIONI INESISTENTI (ART. 2, COMMI 1 E 2-BIS D. LGS. N. 74/2000).....</u>	<u>142</u>
<u>DICHIARAZIONE FRAUDOLENTA MEDIANTE ALTRI ARTIFICI (ART. 3 D. LGS. N. 74/2000);</u>	<u>143</u>
<u>DICHIARAZIONE INFEDELE (ART. 4 D.LGS.N.74/2000).....</u>	<u>143</u>
<u>OMESSA DICHIARAZIONE (ART. 5 D.LGS.N.74/2000).....</u>	<u>144</u>
<u>EMISSIONE DI FATTURE O ALTRI DOCUMENTI PER OPERAZIONI INESISTENTI (ART. 8, COMMI 1 E 2-BIS D. LGS. N. 74/2000).</u>	<u>145</u>
<u>OCCULTAMENTO O DISTRUZIONE DI DOCUMENTI CONTABILI (ART. 10 D. LGS. N. 74/2000).</u>	<u>145</u>
<u>INDEBITA COMPENSAZIONE (ART. 10 QUATER D. LGS. N. 74/2000).....</u>	<u>146</u>
<u>SOTTRAZIONE FRAUDOLENTA AL PAGAMENTO DI IMPOSTE (ART. 11 D. LGS. N. 74/2000).....</u>	<u>146</u>
<u>SANZIONI INTERDITTIVE</u>	<u>147</u>
<u>PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA E CONFISCA</u>	<u>148</u>
<u>I.2 LE AREE A RISCHIO</u>	<u>148</u>
<u>I.3 I PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....</u>	<u>148</u>
<u>I.4 PRINCIPI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO ADOTTATI DALLA SOCIETÀ PER LA PREVENZIONE DEI REATI TRIBUTARI.....</u>	<u>150</u>
<u>I.5 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....</u>	<u>150</u>
<u>I.6 I PROCESSI STRUMENTALI</u>	<u>150</u>

-

Definizioni

- **ENERGIA/Società:** ENERGIA S.p.A.;
 - **CODICE ETICO:** Codice Etico approvato dal Consiglio di Amministrazione di Energia S.p.A.;
 - **DECRETO/D. Lgs. 231/01:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
 - **DESTINATARI:** coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società; i dipendenti della Società; chi, pur non appartenendo alla Società, operi, a qualsiasi titolo, nell'interesse della medesima; i collaboratori e le controparti contrattuali in generale;
 - **DIPENDENTI:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società nonché i lavoratori in distacco o in forza di contratti di lavoro parasubordinato;
 - **MODELLO/MOGC:** il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, comprensivo della sua parte generale e parte speciale, ex D. Lgs. 231/01;
 - **ORGANISMO/O.d.V.:** l'Organismo di Vigilanza previsto dal D. Lgs. 231/01;
 - **REATI PRESUPPOSTO:** i reati per i quali è prevista l'applicazione delle sanzioni amministrative di cui al Decreto.;
 - **T.U.F.:** il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza).
-

-

1 PREMESSA

1.1 La responsabilità amministrativa degli Enti

Il Legislatore italiano, in esecuzione della delega di cui alla Legge 29 settembre 2000, n. 300, ha emanato in data 8 giugno 2001 il Decreto Legislativo 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*.

Il Decreto ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano la responsabilità c.d. *“amministrativa”* della persona giuridica, che si aggiunge a quella – penale – della persona fisica che ha materialmente commesso il reato; entrambe tali responsabilità sono accertate nell’ambito del medesimo procedimento penale.

La responsabilità degli enti discende dalla commissione di determinati reati (c.d. *“reati presupposto”*) posti in essere nel loro interesse o a loro vantaggio, da soggetti apicali, dipendenti o anche solo in rapporto funzionale con l’ente stesso.

Il Decreto prevede l’esclusione della responsabilità a carico dell’ente, laddove l’organo dirigente provi, tra le altre cose, di avere adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, idoneo a prevenire i reati della specie/tipologia di quello verificatosi.

Pertanto, il Consiglio di Amministrazione di ENERGIA S.p.A. ha approvato il presente Modello ed ha istituito il relativo Organismo di Vigilanza, al fine di attuare un sistema di organizzazione, gestione e controllo ai sensi della normativa citata.

1.2 I presupposti della responsabilità amministrativa degli enti

Il D. Lgs. 231/01, all’articolo 1, comma 2, ha circoscritto l’ambito dei soggetti destinatari della normativa agli *“enti forniti di personalità giuridica, le Società fornite di personalità giuridica e le Società e le associazioni anche prive di personalità giuridica”* (di seguito, in breve, *“enti”*).

In accordo a quanto disposto dal Decreto, gli enti rispondono laddove:

- sia stato commesso uno dei reati previsti dal Decreto (*“reati presupposto”*);
- il reato sia stato commesso nel loro interesse o vantaggio;
- il reato sia stato commesso da un soggetto apicale o da persone sottoposte alla sua direzione o vigilanza.

L’elemento dell’interesse connota sul piano soggettivo l’azione dell’autore materiale del reato, con la finalità di perseguire un’utilità per l’Ente, mentre il vantaggio ha una valenza di tipo oggettivo, essendo riferito ai risultati effettivi della condotta.

Per quanto concerne la natura di entrambi i requisiti, non è necessario che l’interesse o il vantaggio

-

abbiano un contenuto economico.

Il comma 2 dell'articolo 5 del D. Lgs. 231/01, inoltre, delimita la responsabilità dell'ente escludendo i casi nei quali il reato, pur rivelatosi vantaggioso per lo stesso, venga commesso dal soggetto perseguendo esclusivamente il proprio interesse o quello di soggetti terzi, mentre l'articolo 12, primo comma, lettera a), stabilisce un'attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui *"l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo"*.

Se, quindi, il soggetto ha agito perseguendo sia l'interesse proprio che quello dell'ente, quest'ultimo sarà passibile di sanzione. Ove risulti prevalente l'interesse dell'agente rispetto a quello dell'ente, sarà possibile un'attenuazione della sanzione stessa a condizione, però, che l'ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell'illecito.

Infine, nel caso in cui si accerti che il soggetto abbia perseguito esclusivamente un interesse personale o di terzi, l'ente sarà totalmente esonerato da responsabilità a prescindere dal vantaggio eventualmente acquisito.

La finalità che il Legislatore ha voluto perseguire attraverso l'introduzione della responsabilità degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato è quella di coinvolgere il patrimonio dell'ente e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, nella punizione di alcuni illeciti realizzati da amministratori e/o dipendenti nell'interesse o a vantaggio dell'ente di appartenenza, in modo tale da richiamare i soggetti interessati ad un maggiore controllo della regolarità e della legalità dell'operato aziendale, anche in funzione preventiva.

Quanto ai criteri di imputazione soggettiva, l'elemento caratterizzante detta forma di responsabilità è costituito dalla previsione della c.d. *"colpa di organizzazione"*, che rende possibile l'imputazione all'ente dei reati commessi dalle persone fisiche operanti all'interno dello stesso e, comunque, nel suo interesse o a suo vantaggio.

Ai sensi dell'articolo 5 del Decreto, presupposto per la determinazione della responsabilità dell'ente è che il reato sia commesso 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (c.d. "soggetti in posizione apicale" o "soggetti apicali");*
- *persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente (c.d. "soggetti in posizione subordinata" o "soggetti sottoposti").*

A norma dell'art. 5 del D. Lgs. 231/01, soggetti in posizione apicale sono i titolari, anche in via di fatto, di funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione dell'ente o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale. Destinatari della norma saranno quindi gli amministratori, i legali rappresentanti a qualunque titolo, i direttori generali ed i direttori di divisioni munite di autonomia finanziaria.

•

Nella nozione di Soggetti Sottoposti sono ricompresi anche quei prestatori di lavoro che, pur non essendo “dipendenti” dell’ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistente un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell’ente medesimo: quali ad esempio, collaboratori parasubordinati, fornitori, consulenti.

La responsabilità dell’ente, in ogni caso, sussiste anche se l’autore del reato non è stato identificato o non è imputabile o, ancora, se il reato si estingue per una causa diversa dall’amnistia (articolo 8 D. Lgs. 231/01).

1.3 I Reati Presupposto

Di seguito, si riporta un’elencazione dei Reati Presupposto, alla data di approvazione del Modello:

Art. 24 Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture.

Art. 24 bis Delitti informatici e trattamento illecito di dati.

Art. 24-ter Delitti di criminalità organizzata.

Art. 25 Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità’, corruzione e abuso d’ufficio.

Art. 25-bis Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento.

Art. 25-bis.1 Delitti contro l’industria e il commercio.

Art. 25-ter Reati societari.

Art. 25-quater Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali.

Art. 25-quater.1 Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.

Art. 25-quinquies Delitti contro la personalità individuale.

Art. 25-sexies Reati di abuso di mercato e altre fattispecie in materia di abusi di mercato.

Art. 25-septies Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Art. 25-octies Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio.

Art. 25-octies.1 Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti.

Art. 25-novies Delitti in materia di violazione del diritto d’autore.

Art. 25-decies Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria.

Art. 25-undecies Reati ambientali.

Art. 25-duodecies Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

Art. 25-terdecies Razzismo e xenofobia.

Art. 25-quaterdecies Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.

Art. 25-quinquiesdecies Reati tributari.

Art. 25-sexiesdecies Contrabbando.

-

Art. 25-septiesdecies Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale.

Art. 25-duodevicies Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

Art. 26 Delitti tentati.

Art. 12, Legge n. 9/2013 Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva).

Legge n.146/2006 Reati transnazionali (costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale: reati in materia di associazioni criminose, riciclaggio, traffico illecito di migranti intralcio alla Giustizia).

I reati da cui può discendere la responsabilità amministrativa degli enti costituiscono un elenco tassativo. Le ipotesi delittuose originariamente previste dall'art. 24 e dall'art. 25 del Decreto hanno subito nel tempo un notevole incremento, anche per la necessità di dare attuazione agli strumenti normativi di carattere internazionale che prevedevano questo genere di sanzioni.

Può dunque affermarsi che il novero delle fattispecie rilevanti ai fini dell'applicazione del Decreto sia in continua evoluzione, e che dal succedersi degli interventi normativi possa discendere la necessità di aggiornamento del Modello, ogni qual volta le modifiche incidano sull'individuazione delle attività a rischio o comunque richiedano integrazioni o altre modifiche delle regole organizzative.

Nella Parte Speciale del Modello vengono approfondite le singole fattispecie incriminatrici che rientrano nelle attività a rischio della Società.

1.4 Ambito territoriale di applicazione del Decreto

Con riferimento al "perimetro" di applicabilità della responsabilità amministrativa degli enti, coerentemente con le disposizioni di cui al Codice penale, attraverso l'articolo 4, il D. Lgs. 231/01 prevede che l'ente possa essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione alla commissione all'estero di reati rilevanti ai fini del Decreto medesimo, qualora:

- esso abbia la sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia e detta richiesta sia formulata anche nei confronti dell'ente stesso.

1.5 Le sanzioni applicabili

Il D. Lgs. 231/01 prevede che, a carico degli Enti destinatari (a seguito della commissione o tentata commissione dei reati presupposto), siano applicabili le seguenti categorie di sanzione (artt. 9 e ss.):

- sanzioni amministrative pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

1.6 Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni amministrative pecuniarie, disciplinate dall'articolo 10 e seguenti del Decreto, sono sempre applicabili in caso di condanna dell'ente.

Le suddette sono applicate secondo un criterio basato su "quote" il cui numero, non inferiore a cento e non superiore a mille, deve essere determinato dal Giudice, a valle di apposita valutazione che tenga in conto (i) la gravità del fatto, (ii) il grado di responsabilità dell'ente, nonché (iii) l'attività svolta dall'ente per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Con riferimento, invece, all'importo delle singole quote, compreso tra un minimo di € 258,23 ed un massimo di € 1.549,37, questo deriva da una seconda valutazione basata sulle condizioni economico-patrimoniali dell'ente.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle suddette sanzioni quando *"l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo"*, nonché qualora *"il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità"*.

1.7 Le sanzioni interdittive

Il Decreto prevede, ex articolo 9, le seguenti tipologie di sanzioni interdittive:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Le suddette sanzioni risultano irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e, in ogni caso, laddove ricorra almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13 del Decreto e specificamente:

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

Le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni, ovvero superiore nei casi indicati dall'articolo 25, comma 5.

La scelta della misura da applicare e della sua durata, sulla base dei criteri in precedenza indicati, è demandata al Giudice.

-

In ogni caso, come per le sanzioni pecuniarie, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive nei casi in cui *"l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo"*, nonché qualora *"il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità"*.

Il Legislatore ha, inoltre, precisato che l'interdizione dell'attività di cui al precedente punto a) ha natura residuale, applicandosi soltanto nei casi in cui l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulti inadeguata.

Le stesse possono essere applicate all'ente sia all'esito del giudizio e, quindi, accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, laddove:

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

1.8 La confisca

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca (articolo 19 del Decreto) – anche per equivalente – del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

La confisca può, inoltre, avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato qualora non fosse possibile eseguire la stessa con riguardo all'esplicito profitto del reato.

1.9 La pubblicazione della sentenza

Qualora sia applicata all'ente una sanzione interdittiva, può essere disposta dal giudice – a spese dell'ente medesimo – la pubblicazione della sentenza di condanna (articolo 18 del Decreto) in una o più testate giornalistiche, per estratto o per intero, unitamente all'affissione nel Comune dove l'ente ha la sede principale.

1.10 I delitti tentati

L'articolo 26 del Decreto prevede che nelle ipotesi di commissione, nelle forme di tentativo, dei delitti indicati al paragrafo 1.2.1 del presente documento, le sanzioni pecuniarie ed interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

Tuttavia, non risulta essere attribuita alcuna sanzione nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

In tal senso, la suddetta esclusione è giustificata in forza dell'interruzione di ogni rapporto di

-

immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per conto.

1.11 Responsabilità patrimoniale e vicende modificative dell'ente

In accordo con quanto disposto dall'articolo 27 del Decreto, *“dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde soltanto l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune”*.

Inoltre, “i crediti dello Stato derivanti degli illeciti amministrativi dell'ente relativi a reati hanno privilegio secondo le disposizioni del codice di procedura penale sui crediti dipendenti da reato. A tale fine, la sanzione pecuniaria si intende equiparata alla pena pecuniaria”.

In dettaglio, gli articoli 27 e seguenti del Decreto disciplinano il regime di responsabilità patrimoniale dell'ente con specifico riferimento alle c.d. “vicende modificative” dello stesso, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

In particolare, in caso di trasformazione, l'ente “trasformato” rimane responsabile anche per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

Con riferimento alla fusione, anche per incorporazione, l'ente risultante dalla fusione risponde anche dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione stessa.

Nel caso di scissione parziale la Società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione diventano solidalmente responsabili.

Nel caso, infine, di cessione di azienda, il cessionario è solidalmente responsabile con il cedente per le sanzioni pecuniarie irrogate in relazione ai reati commessi nell'ambito dell'azienda ceduta, nel limite del valore trasferito e delle sanzioni risultanti dai libri contabili obbligatori ovvero delle sanzioni dovute ad illeciti dei quali il cessionario era comunque a conoscenza. È comunque fatto salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente.

1.12 L'adozione del Modello di Organizzazione e di Gestione quale strumento di prevenzione ed esimente della responsabilità in capo all'ente

Il Decreto prevede forme di esonero della responsabilità amministrativa dell'ente in virtù della sussistenza di determinate circostanze.

Tale esimente opera diversamente a seconda che i reati siano commessi da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti alla direzione di questi ultimi⁷.

In maggior dettaglio, l'articolo 6 del Decreto prevede che, in caso di commissione di reato da parte di un Soggetto Apicale, l'ente non risponda se prova che:

- il proprio organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la realizzazione dei reati della specie di quello verificatosi;

-
- è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché sul relativo aggiornamento;
- non vi è stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'O.d.V.;
- nella commissione del reato, il Modello è stato eluso in maniera fraudolenta.

Al fine della prevenzione della commissione dei reati, il Decreto prevede, all'articolo 6, comma 2, che il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze e requisiti:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Allo stesso modo, nel caso di reati commessi da Soggetti Sottoposti, la responsabilità dell'ente può derivare dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tale inosservanza è esclusa se l'ente dimostri di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dell'illecito, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Ricorrendo le suesposte condizioni, solo l'elusione o l'insufficiente controllo da parte dell'apposito organismo possono concorrere a determinare, pur in presenza di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo astrattamente idoneo ed efficace, la commissione dei reati-presupposto indicati dal D. Lgs. 231/01.

Elemento di rilevante importanza e di ulteriore differenziazione nel caso di reati posti in essere da parte di soggetti apicali ovvero sottoposti è rivestito dal profilo processuale relativo all'onere della prova.

Specificamente, nel caso di un eventuale procedimento volto ad accertare la responsabilità amministrativa dell'ente a seguito della commissione di reato da parte di un Soggetto Apicale, spetta all'ente medesimo provare di avere soddisfatto i requisiti richiesti dall'articolo 6, comma 1 del Decreto; viceversa, nel caso in cui l'illecito derivi da una condotta di un Soggetto Sottoposto, l'adozione del Modello costituisce una presunzione a favore dell'ente e comporta, quindi, l'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa, chiamata a dimostrare la mancata adozione ed efficace attuazione dello stesso.

1.13 I destinatari del Modello

I destinatari del Modello sono:

- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo

•

della Società;

- i lavoratori subordinati della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, ancorché distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività;
- chi, pur non appartenendo alla Società, operi, a qualsiasi titolo, nell'interesse della medesima;
- i collaboratori e controparti contrattuali in generale.

Il Modello e il relativo Codice Etico costituiscono riferimenti indispensabili per tutti coloro che contribuiscono allo sviluppo delle varie attività, internamente o in qualità di fornitori di materiali, servizi e lavori, consulenti, partners commerciali con cui ENERGIA opera.

Nei contratti, patti fra soci o *partners*, dovrà essere inserita esplicitamente l'accettazione delle regole e dei comportamenti previsti in tali documenti, ovvero l'indicazione da parte del contraente dell'adozione di un proprio Modello.

La Società diffonde il Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

I destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

La Società condanna e sanziona qualsiasi comportamento in violazione, oltre che della vigente normativa, delle previsioni del Modello e del Codice Etico.

La Società non inizierà alcun rapporto d'affari con i soggetti terzi che non intendono aderire ai principi enunciati dal presente Modello e dal D. Lgs. 231/01, né proseguirà tali rapporti con chi violi detti principi.

2 STRUTTURA ED ORGANIZZAZIONE DI ENERGIA S.P.A.

2.1 La Società

ENERGIA S.p.A. ha come oggetto principale la progettazione, realizzazione, gestione, sviluppo e manutenzione di impianti di produzione di energia elettrica, anche da fonti rinnovabili, da destinare all'autoconsumo o alla vendita, nonché la ricerca, consulenza ed assistenza nei settori sopra considerati;

La Società è partecipata da Immobiliare Caltagirone ICAL S.p.a., da FGC S.p.a., e da ACEA SUN Capital S.r.l., società del Gruppo ACEA, la cui holding ACEA S.p.a. è una delle principali *multiutility* italiane, quotata in Borsa dal 1999.

Le attività di revisione legale dei conti sono affidate a una società di revisione dei conti.

I meccanismi di corporate governance sono orientati a rendicontare in modo trasparente il funzionamento degli organi di governo, gestione e controllo della società ed è prevista la pianificazione di azioni volte a identificare e valutare i potenziali rischi di condotte illecite.

Attualmente tutta l'energia prodotta è ceduta al Gestore dei Servizi Energetici - GSE S.p.a.

Contratti con operatori privati sono in essere per sviluppo, gestione, mantenimento e operatività degli impianti di produzione. Tali contratti dettagliano, tra gli altri, l'oggetto della prestazione, le attività di *reporting* periodico, nonché le condizioni economiche del servizio ed i livelli di servizio attesi.

La Società ha esternalizzato la gestione dei servizi amministrativi e contabili alla società correlata CGI S.r.l.

2.2 Governance

ENERGIA opera nel rispetto della massima trasparenza e dei valori etici riconosciuti come fondamentali dai soci.

Il modello di governance adottato è quello tradizionale, caratterizzato dalla divisione tra l'organo di gestione (consiglio di amministrazione) e l'organo di controllo (collegio sindacale), entrambi nominati dall'assemblea dei soci, nel rispetto dei principi di **trasparenza, equilibrio e separazione tra le attività di indirizzo, gestione e controllo.**

La gestione della Società fa capo al Consiglio di Amministrazione (di seguito, "**C.d.A.**"), che stabilisce gli indirizzi strategici della Società, assumendo la responsabilità del governo aziendale.

Lo Statuto descrive le modalità di individuazione e nomina dei componenti del C.d.A., in base a quanto previsto dalla normativa applicabile.

Il Consiglio di Amministrazione è attualmente composto da cinque membri.

Il **Collegio Sindacale** svolge attività di vigilanza, ed è attualmente composto da tre sindaci ordinari e due sindaci supplenti.

2.3 Il Modello di Energia S.p.a.

ENERGIA S.p.A., in coerenza con il proprio impegno nella creazione e nel mantenimento di una *governance* in linea con i più elevati *standard* etici, nonché al fine di garantire una efficiente gestione delle proprie attività in conformità alla normativa vigente e di rendere più efficace il proprio sistema di controllo e governo dei rischi, nel 2021 ha approvato il primo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 e nominato l'Organismo di Vigilanza.

ENERGIA garantisce la costante attuazione e l'aggiornamento del Modello, secondo la metodologia indicata dalle Linee Guida di Confindustria e dalle *best practice* di riferimento.

2.4 Natura e fonti del Modello: linee guida delle associazioni di categoria

Il presente Modello costituisce regolamento interno di ENERGIA vincolante per la medesima e si ispira alle "*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo*" ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 di Confindustria, nonché al Codice di comportamento emanato da Confservizi e predisposto sulla base delle risultanze della c.d. mappatura dei rischi.

Il Decreto dispone che i Modelli 231 possano essere adottati sulla base di "linee guida generali" (definite anche "*Codici di Comportamento*") redatte dalle Associazioni di categoria e comunicate al Ministero della Giustizia, purché garantiscano le esigenze indicate dall'articolo 6, comma 2 del Decreto.

Anche se il Decreto non riconduce espressamente a tali linee guida un valore regolamentare vincolante o presuntivo, è di tutta evidenza come una corretta e tempestiva applicazione di esse sia un punto di riferimento per le decisioni giudiziali in materia.

Nel caso di specie, sono state prese in considerazione le linee guida sviluppate e pubblicate da Confindustria, che possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:
individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D. Lgs. 231/01;
predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- codice etico/di comportamento;
- sistema organizzativo, procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- meccanismi disciplinari.

Le componenti del sistema di controllo aziendale, pertanto, sono ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di segregazione delle funzioni;
- applicazione di regole e criteri improntati a principi di trasparenza;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi componenti.

Sebbene l'adozione del Modello rappresenti una facoltà e non un obbligo, ENERGIA S.p.A. ha deciso di procedere all'elaborazione e alla costruzione del presente Modello con il duplice scopo di adeguarsi alle finalità di prevenzione indicate dal legislatore e di proteggere gli interessi dell'azienda nel suo insieme dagli effetti negativi derivanti da una inopinata applicazione di sanzioni.

La Società ritiene, inoltre, che l'adozione del Modello costituisca una opportunità importante di verifica, revisione ed integrazione dei processi decisionali ed operativi aziendali, nonché dei sistemi di controllo dei medesimi, rafforzando l'immagine di correttezza e trasparenza alla quale è orientata l'attività aziendale.

2.5 Obiettivi del Modello

Con l'adozione del Modello, ENERGIA S.p.A. si pone l'obiettivo principale di disporre di un sistema strutturato di procedure e controlli che riduca, nelle aree di attività aziendali individuate come "a rischio reato" (di seguito, anche "**Aree a rischio**"), il rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 e degli illeciti in genere.

Infatti, la commissione di tali reati e di comportamenti illeciti in genere, pur se posta in essere nell'interesse o a vantaggio della Società, è comunque assolutamente contraria alla volontà di quest'ultima e comporta in ogni caso un notevole danno per l'azienda, esponendola a sanzioni interdittive e/o pecuniarie ovvero a rilevanti danni d'immagine.

Il Modello, quindi, predispone gli strumenti per il monitoraggio delle Aree a rischio in ogni attività operativa al fine di permettere una efficace prevenzione dei comportamenti illeciti e assicurare un tempestivo intervento aziendale nei confronti di atti posti in essere in violazione delle regole aziendali, nonché per garantire l'adozione dei necessari provvedimenti disciplinari di natura sanzionatoria e repressiva.

Scopo del Modello è, pertanto, la costruzione di un sistema strutturato ed organico di principi di comportamento – altresì contenuti all'interno di un sistema di regolamentazione aziendale (procedure, linee guida, *policy* etc.) – ed attività di controllo che abbia come obiettivo la prevenzione, per quanto possibile, dei reati di cui al D. Lgs. 231/01 nelle Aree a rischio individuate.

L'adozione del sistema di regolamentazione aziendale, quindi, deve condurre, da un lato, a determinare piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito condannato e contrario agli interessi di ENERGIA S.p.A. (anche nell'ipotesi in cui quest'ultima potrebbe, in via teorica, trarne un vantaggio) e, dall'altro, a consentire ad ENERGIA S.p.A., grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, di poter intervenire tempestivamente nel prevenire o impedire la commissione del reato-presupposto.

Il presente Modello, pertanto, si pone i seguenti obiettivi:

- a) prevenzione del rischio di commissione di reati e illeciti amministrativi teoricamente realizzabili nell'ambito dell'attività della Società;
- b) conoscenza delle aree aziendali e delle attività che presentano un rischio di realizzazione di reati rilevanti per la Società (Aree a rischio);
- c) conoscenza delle regole che disciplinano le attività a rischio;
- d) adeguata ed effettiva informazione dei destinatari in merito alle modalità e procedure da seguire nello svolgimento delle attività a rischio;

- e) consapevolezza circa le conseguenze sanzionatorie che possono derivare ai soggetti autori del reato o alla Società per effetto della violazione di norme di legge, di regole o di disposizioni interne della Società;
- f) diffusione, acquisizione personale e affermazione concreta di una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle norme di autodisciplina, alle indicazioni delle autorità di vigilanza e controllo, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- g) diffusione, acquisizione personale e affermazione concreta di una cultura del controllo, che deve presiedere al raggiungimento degli obiettivi che, nel tempo, la Società – esclusivamente sulla base delle decisioni regolarmente assunte degli organi sociali competenti – si pone;
- h) esistenza di una chiara attribuzione dei poteri e di un adeguato sistema dei controlli.

2.6 La costruzione del Modello

La Società ha provveduto nel tempo a realizzare il presente Modello per garantire, tra gli altri, l'allineamento rispetto alla struttura aziendale ed alla normativa pro tempore vigente.

In particolare, la Società ha ritenuto di non limitarsi ad un aggiornamento *sic et simpliciter* del Modello, bensì di procedere ad una rielaborazione dello stesso sulla base di un nuovo *Risk Assessment* complessivo.

L'elaborazione del Modello e la definizione delle sue caratteristiche sono state precedute dalla analisi preliminare:

- delle caratteristiche organizzative della Società;
- della tipologia e caratteristiche del settore in cui la Società opera;
- della normativa di riferimento e dei rischi riconducibili al settore economico di appartenenza.

Al fine di determinare i profili di rischio potenziale per ENERGIA, ai sensi della disciplina dettata dal Decreto, sono state individuate le aree a "rischio reato" ex D. Lgs. 231/01, ovvero quelle attività che possono costituire, in via potenziale, l'occasione per la realizzazione delle condotte illecite previste dal Decreto.

2.7 Principi generali del Modello

Ai fini indicati nel paragrafo precedente, la Società adotta e attua, adeguandole costantemente, scelte regolamentari, organizzative e procedurali efficaci per:

- a) assicurare che il personale aziendale, di qualsivoglia livello, sia assunto, diretto e formato secondo i criteri espressi nel Codice Etico della Società, i principi e le previsioni del Modello, e in puntuale conformità alle norme di legge in materia, in particolare all'articolo 8 dello Statuto dei Lavoratori;
- b) favorire la collaborazione alla più efficiente, costante e diffusa realizzazione del Modello da parte di tutti i soggetti che operano nell'ambito della Società o con essa, sempre garantendo la tutela e la riservatezza circa l'identità di coloro che forniscono informazioni atte ad identificare comportamenti difforni da quelli prescritti;
- c) garantire che la ripartizione di poteri, competenze, funzioni, mansioni e responsabilità dei singoli

soggetti operanti nella Società e la loro collocazione all'interno dell'organizzazione aziendale siano conformi a principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità e siano sempre coerenti con l'attività in concreto svolta nella Società. In tal senso, il sistema delle procure e delle deleghe deve contenere la precisa indicazione dei poteri attribuiti, anche di spesa o finanziari, e dei limiti di autonomia;

- d) sanzionare comportamenti, da qualsivoglia motivo ispirati, che costituiscono un obiettivo superamento delle competenze, attribuzioni e poteri di ciascun soggetto, come determinati dalla legge e dalle regole che si applicano alla Società;
- e) prevedere che la determinazione degli obiettivi della Società ovvero dei singoli Destinatari, a qualunque livello organizzativo e rispetto a ciascun settore organizzativo, risponda a criteri realistici e di obiettiva realizzabilità;
- f) rappresentare e descrivere le attività svolte dalla Società, la sua articolazione funzionale, l'organizzazione aziendale, nonché i rapporti con le Autorità di Vigilanza e controllo, con le Società del Gruppo o con altri enti, in documenti attendibili e corretti, redatti sotto la responsabilità di persone chiaramente individuabili e tempestivamente aggiornati;
- g) attuare programmi di formazione e aggiornamento, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Codice Etico e del Modello da parte di tutti coloro che operano nella Società o con essa, nonché da parte di tutti i soggetti che siano direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività e nelle operazioni a rischio di cui ai successivi paragrafi;
- h) regolare, attraverso un Regolamento aziendale adottato in materia, l'utilizzo di strumenti informatici e l'accesso a Internet;
- i) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

2.8 Adozione, modifiche e aggiornamento del Modello

Il presente Modello, elaborato per ENERGIA S.p.A., costituisce uno strumento vivo e corrispondente alle esigenze di prevenzione e controllo aziendale. In tal contesto, si renderà necessario procedere alla predisposizione di modifiche e/o integrazioni del Modello, e della documentazione ad esso allegata, laddove intervengano:

- Novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- Cambiamenti significativi e/o implementazioni della struttura organizzativa, dell'attività operativa, dei settori afferenti alla Società;
- Ove si riscontrino rilevanti violazioni o elusioni del Modello e/o criticità che ne evidenzino l'inadeguatezza/inefficacia, anche solo parziale.

Il Consiglio di Amministrazione è competente e responsabile dell'adozione del presente Modello, nonché delle sue integrazioni, modifiche e aggiornamenti.

Il Consiglio può conferire mandato all'Amministratore Delegato per apportare al Modello gli adeguamenti e/o aggiornamenti che si rendano necessari a seguito di modifiche legislative cogenti; di tali adeguamenti e/o aggiornamenti occorrerà dare informativa al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza.

L'Amministratore Delegato, con il supporto delle competenti strutture organizzative, può apportare in maniera autonoma modifiche meramente formali al Modello (quali ad esempio in via

esemplificativa, le correzioni di refusi ed errori materiali, l'aggiornamento o correzione di rinvii ad articoli di legge e della mera denominazione di Direzioni/Funzioni/Unità aziendali) ed alla documentazione ad esso allegata, dandone altresì informativa al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza.

Può altresì apportare modifiche all'organigramma aziendale che derivino da deliberazioni rientranti nella competenza del medesimo Amministratore Delegato.

Inoltre, la Società medesima, attraverso le articolazioni organizzative a ciò preposte, elabora e apporta tempestivamente le modifiche delle procedure e degli altri elementi del sistema di controllo interno, ove tali modifiche appaiano necessarie per l'efficace attuazione del Modello, dandone comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Quest'ultimo, in particolare, deve prontamente segnalare, in forma scritta, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato, che ne dovranno dare informativa al C.d.A., i fatti che suggeriscono l'opportunità o la necessità di modifica o revisione del Modello.

Ai fini dell'aggiornamento ovvero della modifica del presente Modello, le strutture organizzative preposte sottopongono al Consiglio di Amministrazione di ENERGIA S.p.A. i risultati delle attività di *assessment* condotte; quest'ultimo approva i risultati e le azioni da disporre.

La Società, consapevole dell'importanza di adottare un sistema di controllo nella liceità e nella correttezza della conduzione di ogni attività aziendale, garantisce la funzionalità, l'aggiornamento e la costante attuazione del Modello secondo quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dai relativi aggiornamenti, nonché in base alle *best practices* di settore, tenendo in debita considerazione anche i pronunciamenti giurisprudenziali relativi alle applicazioni concrete del Decreto.

2.9 Soggetti attuatori del Modello

I soggetti attuatori del Modello sono:

- a) il Consiglio di Amministrazione;
- b) il Collegio Sindacale;
- c) la società di revisione legale dei conti;
- d) l'Organismo di Vigilanza;
- e) il responsabile dell'internal audit, se nominato.

2.10 Il Codice Etico

Il Codice Etico è uno strumento volontario di autoregolamentazione, attraverso il quale la Società afferma e declina i valori, i principi e gli *standard* comportamentali che ispirano l'agire proprio e degli *stakeholders*.

La Società intende aderire a tali principi, e pertanto attribuire al suddetto Codice Etico valore di guida essenziale per la definizione dei principi di "deontologia aziendale", che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i destinatari.

In tal senso, le regole comportamentali enunciate nel Codice Etico rappresentano un riferimento di base cui i Destinatari devono attenersi nello svolgimento delle proprie attività aziendali.

Per garantire l'efficace attuazione del Codice Etico e del Modello, i principi e le regole di comportamento ivi richiamati devono essere oggetto di conoscenza e consapevolezza da parte dei Destinatari. Pertanto, ENERGIA cura, con particolare attenzione, la loro diffusione all'interno e all'esterno dell'organizzazione e realizza costantemente attività formative indirizzate alle persone che operano per perseguire gli obiettivi della Società.

ENERGIA, inoltre, favorisce l'osservanza del Codice Etico anche attraverso l'adozione di adeguati strumenti e procedure di informazione, prevenzione e controllo allo scopo di assicurare la trasparenza e la conformità delle attività e dei comportamenti posti in essere rispetto ai principi e ai valori in esso contenuti intervenendo, se del caso, con azioni correttive.

2.11 Gestione dei flussi finanziari

La gestione dei flussi finanziari avviene nel rispetto dei principi di tracciabilità e di documentabilità delle operazioni effettuate, nonché di coerenza con i poteri e le responsabilità assegnate.

Il sistema di controllo di gestione della Società prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse che devono garantire, oltre che la verificabilità e tracciabilità delle spese, l'efficienza e l'economicità delle attività, mirando ai seguenti obiettivi:

- definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile le risorse – monetarie e non – a disposizione delle singole funzioni ed unità organizzative e il perimetro nell'ambito del quale tali risorse possono essere impiegate, attraverso la programmazione e la definizione del *budget*;
- rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di pianificazione, analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni agli appropriati livelli gerarchici per gli opportuni interventi di adeguamento, attraverso la relativa consuntivazione;
- individuare tempestivamente, attraverso attività di monitoraggio, eventuali anomalie di processo, al fine di effettuare gli opportuni approfondimenti e porre in essere le azioni correttive eventualmente opportune.

Qualora dovessero emergere scostamenti dal *budget* o anomalie di spesa non debitamente motivati, la funzione deputata al controllo di gestione è tenuta ad informare i vertici aziendali e, qualora siano da ritenersi significative anche con riferimento ai contenuti del Decreto, l'O.d.V.

3 FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO DI ENERGIA SPA

Comunicazione e formazione sul Modello

La Società si impegna a definire un piano di comunicazione e formazione finalizzato a garantire una corretta divulgazione e conoscenza del Modello e delle regole comportamentali in esso contenute, nei confronti delle figure professionali già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in ragione del diverso livello di coinvolgimento delle stesse nelle attività a rischio.

La partecipazione alle attività di formazione è obbligatoria. La supervisione del sistema di comunicazione e formazione è rimessa all'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con i responsabili della Società coinvolti nell'applicazione del Modello.

Con riguardo all'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, la stessa sarà differenziata nei contenuti e nelle modalità in funzione della qualifica dei

destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

In particolare, la Società potrà prevedere livelli diversi di formazione attraverso strumenti di divulgazione quali, a titolo esemplificativo, occasionali e-mail di aggiornamento o note informative interne. Le attività di comunicazione e di formazione periodica ai destinatari del Modello sono documentate a cura dell'Organismo di Vigilanza.

4 SISTEMA ORGANIZZATIVO

Il sistema organizzativo di ENERGIA è caratterizzato attualmente da una struttura estremamente snella. La documentazione di cui la Società si è dotata per rappresentare il proprio sistema organizzativo include, a titolo esemplificativo, quanto di seguito indicato:

- Disposizioni Organizzative (Documenti descrittivi dei ruoli e delle responsabilità chiave);
- Sistema dei poteri (procure e deleghe aziendali).

5 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Generalità e Composizione dell'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'articolo 6 comma 1, lettera b, del D. Lgs. 231/2001, "*il compito di vigilare continuamente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di proporre l'aggiornamento*" è affidato ad un organismo apposito, l'Organismo di Vigilanza, istituito dalla Società e dotato di autonomia e indipendenza nell'esercizio delle sue funzioni nonché di adeguata professionalità (di seguito, "**Organismo**" o "**O.d.V.**").

L'O.d.V. della Società è un organo uninominale, dotato di pieni e autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo in ordine al funzionamento, all'efficacia e all'osservanza del presente Modello. L'O.d.V. risponde esclusivamente al Consiglio di Amministrazione di ENERGIA, che provvede alla sua nomina nonché a definirne la relativa remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione nomina i componenti l'O.d.V. esclusivamente sulla base dei requisiti di professionalità, onorabilità, competenza, indipendenza e autonomia funzionale.

5.2 Requisiti di eleggibilità dei componenti dell'Organismo di Vigilanza e cause di incompatibilità

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere dotati di adeguata professionalità, autonomia e indipendenza e devono adempiere ai propri compiti con la competenza e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico.

Circa il requisito di *professionalità*, nell'individuazione dei componenti del suddetto Organismo il Consiglio di Amministrazione tiene conto delle specifiche competenze ed esperienze professionali degli stessi, sia nel campo giuridico (in particolare nel settore della prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/2001 e nel diritto penale), che nella gestione ed organizzazione aziendale.

L'*autonomia* e l'*indipendenza* sono invece assicurate dalla scelta dei componenti tra soggetti interni ed esterni privi di mansioni operative e di interessi che possano condizionarne l'autonomia di giudizio e di valutazione. Inoltre, a garanzia del principio di terzietà, l'Organismo è collocato a diretto rapporto

del C.d.A., con la possibilità di riferire, all'occorrenza, ai Soci ed ai Sindaci ed il ruolo di Presidente viene sempre assegnato ad un soggetto esterno.

Inoltre, nell'individuazione dei componenti dell'O.d.V., la Società prevede il rispetto dei requisiti di *onorabilità ed assenza di conflitti di interesse*, da intendersi nei medesimi termini previsti dalla Legge con riferimento ad amministratori e membri del Collegio Sindacale.

Pertanto, non possono ricoprire la carica di componente dell'O.d.V.:

- coloro che si trovano nelle condizioni di cui all'articolo 2382 c.c., ovvero coloro che sono stati condannati ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle Società da questa controllate;
- coloro che rivestono un rapporto di dipendenza gerarchica da soggetto apicale della Società;
- coloro che sono legati alla Società ovvero a soggetti apicali della stessa da rapporti economici;
- coloro che versano in conflitto di interessi con la Società;
- coloro che sono indagati per uno o più reati previsti dal Decreto;
- coloro che sono stati interessati da sentenza di condanna (anche non definitiva) o patteggiamento, per aver commesso uno o più reati previsti dal Decreto;
- coloro che negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di Pubbliche Amministrazioni (articolo 53, comma 16 *ter*, D. Lgs. 165/2001).

Al fine di consentire *continuità di azione*, infine, l'O.d.V. è dedicato esclusivamente alle attività di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello della Società ed è dotato di adeguate risorse finanziarie necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività.

5.3 Nomina e compenso

L'Organismo è nominato con deliberazione del C.d.A.

All'atto della nomina, lo stesso C.d.A. assicura all'Organismo le condizioni di *autonomia* e *continuità di azione* previste e ne stabilisce il compenso.

I componenti dell'O.d.V. nominati devono far pervenire al C.d.A. la dichiarazione di accettazione della nomina, unitamente all'attestazione di non trovarsi nelle condizioni di ineleggibilità e l'impegno a comunicare tempestivamente l'eventuale insorgenza di tali condizioni.

5.4 Durata dell'incarico e cause di cessazione

L'Organismo dura in carica fino all'approvazione del bilancio successivo a quello con la cui approvazione è scaduto il Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato.

In caso di cessazione anticipata del C.d.A. che lo ha nominato, l'O.d.V. dura in carica tre anni.

La cessazione del suddetto Organismo può, inoltre, avvenire per rinuncia di due o tutti i suoi componenti, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al C.d.A.

La revoca dell'O.d.V. può avvenire solo per *giusta causa* intendendosi, a titolo esemplificativo e non

esaustivo, la negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico.

La revoca è disposta con delibera del C.d.A. previo parere del Collegio Sindacale dal quale il C.d.A. può dissentire con adeguata motivazione.

Ad ogni modo, in caso di scadenza, revoca o rinuncia, il C.d.A. nomina, senza indugio, il nuovo O.d.V.

Con riferimento ai singoli componenti dello stesso, la revoca può essere disposta dal C.d.A., sentito il Collegio Sindacale, soltanto per giusta causa.

Inoltre, comporta la decadenza dalla carica di componente dell'O.d.V. la perdita dei requisiti di eleggibilità o l'avveramento di una o più delle condizioni di ineleggibilità di cui al precedente paragrafo 6.2., nonché:

- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dei membri dell'O.d.V.;
- in caso di assenza ingiustificata per più di quattro volte consecutive alle riunioni dell'O.d.V. ovvero di una durata superiore a sei mesi.

In tale ultima ipotesi il Presidente dell'Organismo o, in sua vece, il componente più anziano, comunica al C.d.A. l'intervenuto impedimento, al fine di promuovere la sostituzione del membro.

Il C.d.A., accertata la sussistenza della causa di decadenza, provvede senza indugio alla sostituzione del membro ritenuto inadatto.

5.5 Le risorse a disposizione dell'Organismo di Vigilanza

Il C.d.A. assicura all'Organismo la disponibilità delle risorse finanziarie, organizzative e strutturali (di seguito, anche "risorse") necessarie all'assolvimento dell'incarico e, in ogni caso, garantisce allo stesso l'autonomia finanziaria necessaria per lo svolgimento delle attività previste dall'articolo 6, comma 1, lettera b) del Decreto.

L'Organismo di Vigilanza nell'ambito delle funzioni allo stesso assegnate, dispone del *budget* secondo le proprie necessità, previa la sola richiesta scritta che dovrà essere inoltrata dal Presidente dell'O.d.V. ai competenti uffici della Società e secondo le procedure vigenti, con l'obbligo di documentare le spese sostenute una volta concluse le relative attività.

5.6 I Collaboratori dell'O.d.V. (interni ed esterni)

L'Organismo, nello svolgimento dei suoi compiti, può avvalersi delle funzioni aziendali (di seguito, anche "Collaboratori interni") che, di volta in volta, vengono dallo stesso individuate.

Inoltre, tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni e dei contenuti professionali specifici richiesti nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza si avvale del supporto delle strutture della Società a ciò specificamente preposte.

L'Organismo può avvalersi altresì della collaborazione di soggetti terzi (di seguito, anche "Collaboratori esterni") dotati di requisiti di professionalità e competenza, retribuiti mediante il *budget* annuale assegnatogli.

Questi ultimi devono risultare idonei a supportare l'Organismo stesso nei compiti e nelle verifiche che richiedano specifiche conoscenze tecniche.

Tali soggetti, all'atto della nomina, devono rilasciare al Presidente dell'O.d.V. apposita dichiarazione con la quale attestano di possedere tutti i requisiti indicati nel precedente paragrafo 8.2.

5.7 Poteri e Compiti dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti compiti:

- vigilare sul funzionamento ed osservanza del Modello, verificandone l'effettiva idoneità a prevenire la commissione dei reati annoverati dal Decreto;
- effettuare periodicamente, di propria iniziativa o su segnalazioni ricevute, verifiche su determinate operazioni o su specifici atti posti in essere all'interno dell'azienda, e/o controlli dei soggetti esterni coinvolti nei processi a rischio;
- monitorare la validità nel tempo del Modello e delle procedure e la loro effettiva attuazione, promuovendo, anche previa consultazione delle strutture aziendali interessate, tutte le azioni necessarie al fine di assicurarne l'efficacia. Tale compito comprende la formulazione di proposte di adeguamento e la verifica successiva dell'attuazione e della funzionalità delle soluzioni proposte;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito dei processi a rischio;
- esaminare e valutare tutte le informazioni e/o segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, incluso ciò che attiene le eventuali violazioni dello stesso;
- verificare i poteri autorizzativi e di firma esistenti al fine di accertare la loro coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite e proporre il loro aggiornamento e/o modifica ove necessario;
- definire e curare, in attuazione del Modello, il flusso informativo periodico, secondo una frequenza adeguata al livello di rischio reato delle singole aree, che gli consenta di essere periodicamente aggiornato dalle strutture aziendali interessate sulle attività valutate a rischio reato, nonché stabilire modalità di comunicazione al fine di acquisire conoscenza di presunte violazioni del Modello;
- attuare, in conformità al Modello, un flusso informativo periodico verso gli organi sociali competenti in merito all'efficacia e all'osservanza dello stesso;
- condividere i programmi di formazione promossi dalla Società per la diffusione della conoscenza e la comprensione del Modello e monitorarne l'effettivo svolgimento;
- raccogliere, formalizzare secondo modalità standardizzate e conservare eventuali informazioni e/o segnalazioni ricevute con riferimento alla commissione dei reati (effettive o semplicemente sospettate), di cui al presente Modello;
- interpretare la normativa rilevante e verifica l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;
- controllare l'effettiva presenza e la regolare tenuta della documentazione inerente alle attività di predisposizione e aggiornamento del Modello.

Nell'espletamento dei propri compiti, l'Organismo ha accesso senza limitazioni, alle informazioni aziendali, potendo chiedere informazioni in autonomia a tutto il personale dirigente e dipendente della Società e delle controllate, nonché a collaboratori e consulenti esterni alla stessa; l'Organismo può avvalersi, se necessario e sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture aziendali ovvero dei consulenti esterni.

5.8 Gestione della documentazione

Tutta l'attività svolta dall'Organismo deve essere opportunamente verbalizzata, anche in forma sintetica, in un apposito libro, tenendo traccia e archiviando tutta la documentazione ricevuta.

È compito del Segretario dell'Organismo conservare il libro dei verbali delle riunioni dell'Organismo e la documentazione inerente all'attività svolta, garantendone l'accessibilità ai soli componenti dell'Organismo medesimo, con esclusione di ogni altro soggetto.

Le informazioni, segnalazioni e *report* ricevuti sono conservati in apposito archivio in cui sono tracciate e documentate anche tutte le informazioni/comunicazioni dati scambiati con le funzioni aziendali e con gli Organismi delle altre Società del Gruppo, nonché i verbali delle riunioni e le relazioni periodiche.

5.9 Informativa dell'Organismo di Vigilanza

In accordo a quanto disposto dall'articolo 6, comma 2, lettera d) del Decreto, *“in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati”* il Modello deve *“prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento ed osservanza”* dello stesso.

Tale obbligo è concepito quale ulteriore strumento volto ad agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello medesimo, nonché, eventualmente, permettere l'accertamento *ex post* delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dell'illecito.

Pertanto, l'O.d.V. deve essere tempestivamente informato, da tutti i soggetti aziendali, nonché dai terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, delle notizie che possano avere rilievo ai fini della vigilanza sull'efficacia, sull'effettività e sull'aggiornamento dello stesso, ivi compresa qualsiasi notizia relativa all'esistenza di sue possibili violazioni.

L'O.d.V. è, altresì, tenuto a produrre reportistica periodica (c.d. Relazione semestrale) circa l'efficacia, l'effettiva attuazione e l'aggiornamento del Modello all'organo amministrativo ed all'organo di controllo.

5.10 Informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile e attinente all'attuazione del Modello nelle attività *“a rischio”*, oltre a quanto previsto nelle Parti Speciali del Modello e nelle procedure aziendali.

5.11 Informativa dall'Organismo di Vigilanza

Con riferimento alle attività di informativa proprie dell'Organismo di Vigilanza agli altri organi aziendali, si sottolinea che lo stesso, per il tramite del proprio Presidente od altro membro appositamente designato, predispone, su base almeno semestrale, una relazione informativa in ordine alle attività svolte ed all'esito delle stesse da inviare al Presidente del C.d.A. ed al Collegio Sindacale.

Inoltre, è previsto che l'O.d.V. segnali, senza indugio, al C.d.A. ed al Collegio Sindacale le violazioni del Modello, accertate od in corso di investigazione, che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo ad ENERGIA.

L'O.d.V. informa, inoltre, il Collegio Sindacale, mediante relazione scritta, sulle violazioni del Modello e delle procedure da parte degli amministratori.

5.12 La segnalazione di potenziali violazioni del Modello - Whistleblowing

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di segnalazione, da parte dei Destinatari del presente Modello in merito a comportamenti, atti o eventi che potrebbero determinare violazione o elusione del Modello – o delle relative procedure – e a notizie potenzialmente rilevanti relative alla attività di ENERGIA, nella misura in cui esse possano esporre la Società al rischio di reati e di illeciti tali da poter ingenerare la responsabilità di ENERGIA ai sensi del Decreto.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni di legge e a quelle contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli articoli 2104 e 2105 c.c.

La materia è stata recentemente regolata dal Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

Il D.Lgs. n. 24/2023 ha modificato il comma 2 bis dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, disponendo che i modelli di organizzazione e gestione prevedano i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare.

La Società è impegnata pertanto all'implementazione di un canale di segnalazione interna, conforme alle previsioni del D. Lgs. n. 24/2023, a non commettere alcun atto di ritorsione come previsto dalla normativa citata, al rispetto dei doveri di riservatezza nel trattamento delle informazioni relative alla gestione delle segnalazioni.

Allo scopo di integrare il presente modello con indicazioni operative specifiche per la gestione dei canali di segnalazione e per la tutela dei soggetti segnalanti, viene adottata la procedura "01-2023 Whistleblowing", da ritenersi parte integrante del presente MOG.

Le suddette indicazioni operative si conformano alle linee guida emanate da ANAC (Delibera n°311 del 12 luglio 2023) ed alla Guida Operativa per gli Enti Privati di Confindustria del 27 ottobre 2023.

La violazione delle disposizioni della procedura "Whistleblowing" comporta l'applicazione, dalla Società verso il responsabile, delle sanzioni previste dal capitolo seguente. È sottoposto a sanzione anche l'autore di segnalazione, quando, in relazione alla stessa, è stata accertata con sentenza civile anche di primo grado la sua responsabilità per diffamazione o calunnia in caso di dolo o colpa grave.

6 IL SISTEMA SANZIONATORIO

6.1 Principi generali

Ai sensi degli articoli 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo se introduce un sistema sanzionatorio idoneo per la violazione delle misure in esso indicate.

Oltre a contribuire all'efficacia del Modello, la definizione di sanzioni disciplinari commisurate alla violazione dello stesso ha, altresì, lo scopo di contribuire all'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

ENERGIA S.p.A., nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e delle norme della contrattazione collettiva nazionale, ha adottato un sistema sanzionatorio per le violazioni dei principi e delle misure previsti nel Modello e nei protocolli aziendali, da parte dei suoi Destinatari.

L'applicazione delle sanzioni previste prescinde dall'esito (o dall'avvio stesso) di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

La Società, infatti, porta a conoscenza di tutti i destinatari le attività che presentano un rischio di realizzazione di reati rilevanti nonché le regole e le procedure che sovrintendono tali attività, intendendo con ciò diffondere la consapevolezza circa la riprovazione di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle norme di autodisciplina e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello, con conseguente applicazione di sanzioni disciplinari idonee.

L'Organismo di Vigilanza vigila sull'attuazione e l'efficacia del Modello fermo restando l'esercizio del potere disciplinare in capo ai Soggetti indicati al paragrafo 9.5, potendo segnalare ogni violazione del Modello ai soggetti aziendali competenti.

Il presente sistema disciplinare si ispira ai principi generali di cui ai seguenti punti:

6.2 Specificità di illeciti

Costituisce illecito, ai fini del presente sistema sanzionatorio, a seconda della qualifica societaria e/o della posizione e/o delle competenze nella Società del soggetto, e a prescindere dalla rilevanza penale del fatto, ogni violazione alle regole contenute nel presente Modello e, in particolare, quelle di seguito indicate, in via esemplificativa e non esaustiva:

- l'inosservanza dei protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire, ovvero alle modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti del collegio sindacale e/o dell'Organismo di Vigilanza;
- la falsificazione/mancata predisposizione della documentazione delle attività espletate in occasione di verifiche ispettive ed accertamenti da parte delle competenti Autorità;
- la distruzione, l'occultamento e/o l'alterazione della documentazione aziendale;
- la falsificazione delle relazioni e/o informazioni trasmesse all'Organismo di Vigilanza;
- l'ostacolo all'esercizio delle funzioni del Collegio Sindacale e/o dell'Organismo di Vigilanza;
- la violazione di obblighi di documentazione e tracciabilità delle attività aziendali;
- la violazione degli obblighi previsti nel Codice Etico adottato dalla Società;
- l'inosservanza, da parte dei soggetti apicali, degli obblighi di direzione e/o vigilanza che abbiano reso possibile la realizzazione di reati da parte dei soggetti sottoposti;
- l'abbandono, senza giustificato motivo, del posto di lavoro da parte del personale a cui siano state specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo;
- la mancata documentazione, anche in forma riassuntiva, delle attività e dell'esito delle verifiche effettuate;

- l'omessa archiviazione di copia dei documenti ufficiali diretti (tramite legali esterni o periti di parte) a Giudici, a membri del Collegio Arbitrale o a Periti d'ufficio chiamati a giudicare sul contenzioso di interesse della Società;
- l'effettuazione e/o ricezione di pagamenti in contanti per conto della Società, oltre i limiti consentiti dalla normativa pro tempore vigente;
- l'effettuazione di pagamenti a favore della Pubblica Amministrazione, enti governativi, soggetti correlati, funzionari pubblici, senza apposita documentazione attestante il tipo di operazione compiuta e senza relativa archiviazione;
- l'accesso alla rete informatica aziendale senza autorizzazione e relativi codici di accesso;
- l'assenza ingiustificata a corsi di formazione o aggiornamento relativi alla prevenzione dei reati;
- la mancata osservanza delle disposizioni aziendali in materia di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro nonché degli obblighi derivanti, secondo le proprie attribuzioni e competenze, dalla normativa applicabile, pro tempore vigente, sulla stessa materia;
- la violazione delle prescrizioni in materia di riservatezza e tutela del segnalante di cui al paragrafo 8.9 del presente Modello;
- l'effettuazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

6.3 Proporzionalità e adeguatezza tra illecito e sanzioni

Ai fini della determinazione/commisurazione delle sanzioni, in rapporto ad ogni singolo illecito disciplinare, si considerano i seguenti fattori:

- se la violazione è commessa mediante azione od omissione;
- se la violazione è dolosa o colposa e, rispettivamente, quale sia l'intensità del dolo o il grado della colpa;
- il comportamento pregresso (la condotta tenuta in precedenza nell'azienda, in particolare se l'interessato è stato già sottoposto ad altre sanzioni disciplinari e l'eventuale reiterazione della violazione del medesimo tipo o di tipo analogo);
- il comportamento successivo (se vi sia stata collaborazione, anche ai fini di eliminare o attenuare le possibili conseguenze derivanti dall'illecito in capo alla Società, l'ammissione delle proprie responsabilità e la sincera resipiscenza da parte dell'interessato);
- la posizione del soggetto rispetto alla Società (organo societario, apicale, sottoposto all'altrui direzione e vigilanza, terzo);
- il grado di prossimità con uno dei reati-presupposto previsti dal Decreto;
- tutte le altre circostanze del caso concreto (modalità, tempi, rilevanza della violazione in rapporto all'attività societaria, etc.).

Nel caso in cui, con una sola condotta, siano state commesse più infrazioni punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

Per i dipendenti, la recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione disciplinare più grave nell'ambito delle tipologie prevista.

I principi di tempestività ed immediatezza devono guidare l'azione disciplinare, a prescindere dall'esito di un eventuale giudizio penale.

6.4 Applicabilità a organi societari, soggetti apicali, sottoposti e terzi.

Sono soggetti al sistema sanzionatorio di cui al presente Modello, secondo quanto declinato nei rispettivi paragrafi che seguono, i dipendenti, i Dirigenti, gli Amministratori e i Sindaci nonché i terzi

in rapporto contrattuale con la Società (es. clienti, fornitori, consulenti, *partner*, appaltatori, ecc.).

Tempestività e immediatezza delle sanzioni, contestazione (per iscritto, salvo ammonimento **verbale**) **all'interessato e garanzia dei diritti di difesa e del contraddittorio.**

Gli accertamenti istruttori e l'applicazione delle sanzioni per le violazioni delle disposizioni del Modello rientrano nell'esclusivo potere degli organi della Società competenti in virtù delle attribuzioni loro conferite dallo Statuto o dai regolamenti interni.

In particolare:

- nei confronti degli amministratori o del Collegio Sindacale, l'esercizio del potere sanzionatorio spetta all'Assemblea dei Soci;
- nei confronti dei dirigenti e dei dipendenti, l'esercizio del potere disciplinare spetta al Legale rappresentante *pro tempore* o al Responsabile della Funzione Gestione Risorse Umane o dai soggetti da questo delegati;
- nei confronti dei terzi, l'esercizio del potere sanzionatorio spetta al Responsabile della Funzione competente o al Responsabile dell'Area alla quale il contratto o rapporto afferisce, ovvero al soggetto che, in nome e per conto della Società, intrattiene il relativo rapporto contrattuale.

In ogni caso, l'O.d.V. deve essere sempre informato del procedimento sanzionatorio attivato per violazione del Modello ed esercita le sue prerogative in coerenza con quanto indicato nei successivi paragrafi.

6.5 Pubblicità e trasparenza

Costituendo parte integrante del Modello, il sistema sanzionatorio è reso noto a tutti i Destinatari mediante l'inserimento dello stesso nella Parte Generale del Modello dalla Società, pubblicato sul sito *internet* aziendale.

6.6 Le sanzioni per i dipendenti

Le violazioni poste in essere da dipendenti della Società, con riferimento alle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001 e dei relativi reati presupposto, del presente Modello o del Codice Etico, della procedura "Whistleblowing" nonché, in generale, l'assunzione di condotte idonee ad esporre la Società all'applicazione di sanzioni amministrative previste dal Decreto, potranno determinare l'applicazione di sanzioni conservative o espulsive, nel rispetto dei limiti di cui all'art. 2106 c.c., degli artt. 7 e 18 della Legge 300/1970, nonché della contrattazione collettiva applicabile.

In particolare, incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO SCRITTO, MULTA O SOSPENSIONE il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad es. che non osservi le procedure regolamentate, ometta le prescritte segnalazioni all'OdV, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una violazione degli ordini impartiti dall'azienda.

Incorre nel provvedimento di LICENZIAMENTO CON PREAVVISO, il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello, diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto tale da far venire meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei confronti del lavoratore.

Incorre, infine, nel provvedimento di LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare nel suddetto comportamento, una condotta tale da provocare all'Azienda grave nocumento morale e/o materiale, nonché da costituire delitto a termine di legge.

6.7 Le sanzioni per i dirigenti

Fermo quanto previsto al paragrafo precedente in ordine ai dirigenti inquadrati come lavoratori dipendenti, ove vengano accertate violazioni disciplinari commesse da figure direttive, l'Organismo di Vigilanza provvederà ad informare immediatamente, con relazione scritta, il Presidente che, con l'eventuale supporto dell'Organismo stesso, può valutare l'applicazione delle seguenti ulteriori sanzioni, sempre in conformità alla legge ed al contratto applicabile:

- a) sospensione o revoca di incarichi e/o deleghe e/o procure;
- b) diminuzione della parte variabile della retribuzione corrisposta in applicazione del sistema premiante adottato dalla Società;
- c) scioglimento del rapporto.

6.8 Le sanzioni per gli Amministratori e i Sindaci

Nel caso di violazione delle regole del Modello e del sistema normativo interno da parte degli amministratori, a partire dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza di cui all'articolo 7, D. Lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza provvederà immediatamente ad informarne, con relazione scritta, l'Amministratore Delegato, il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale per i provvedimenti di competenza.

Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto, provvederà a porre in essere gli accertamenti necessari e potrà applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge e, nei casi più gravi, o comunque quando la mancanza sia tale da ledere la fiducia della Società, nel responsabile, potrà convocare l'Assemblea proponendo, in via cautelare, la revoca dei poteri delegati, ovvero l'eventuale sostituzione del responsabile.

Il Collegio Sindacale, previa comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione, potrà convocare l'Assemblea ai sensi dell'articolo 2406 c.c. qualora ravvisi fatti censurabili di rilevante gravità e vi sia urgente necessità di provvedere.

Qualora i suddetti Amministratori siano anche dirigenti della Società potranno, in ogni caso, trovare applicazione le previsioni di cui al precedente capoverso.

Con riferimento a violazioni imputabili ai Sindaci, l'Organismo di Vigilanza provvederà immediatamente a informarne, con relazione scritta, il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione, il quale potrà convocare l'Assemblea ai sensi dell'articolo 2366 c.c. per i provvedimenti di competenza.

Qualora i suddetti Amministratori siano anche dirigenti della Società potranno in ogni caso trovare applicazione le previsioni di cui al precedente capoverso.

6.9 Le sanzioni per i terzi in rapporto contrattuale con la Società

Qualora si verificano fatti che possono integrare violazione del Modello o del sistema normativo interno per la sua attuazione da parte di terzi (es. collaboratori o controparti contrattuali), l'Organismo di Vigilanza informa il Responsabile della Funzione competente e il Responsabile dell'Area alla quale il contratto o rapporto afferiscono, mediante relazione scritta.

Nei confronti dei responsabili è disposta, dagli organi competenti in base alle regole interne della Società, anche la risoluzione dei contratti o dei rapporti in essere, fermo restando la possibilità di azioni giudiziarie per il risarcimento di ogni danno subito dalla Società.

6.10 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte dell'Organismo di Vigilanza (ad es. violazione delle tutele previste per i soggetti autori di segnalazioni, omissione di altri obblighi in materia di gestione delle segnalazioni) il Consiglio di Amministrazione assume gli opportuni provvedimenti in relazione alla gravità della infrazione, con i seguenti provvedimenti: (i) diffida al puntuale rispetto delle previsioni, (ii) decurtazione degli emolumenti, (iii) revoca dell'incarico.

6.11 Procedimento sanzionatorio

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni e/o delle misure di tutela previste dal sistema sanzionatorio consta delle seguenti fasi:

- *Preistruttoria*, fase che viene attivata dall'Organismo di Vigilanza o dal Responsabile della Funzione Gestione Risorse Umane o da soggetto da questi delegato o dal Responsabile del Contratto a seguito di rilevazione o segnalazione di presunta violazione del Modello con l'obiettivo di accertarne la sussistenza;
- *Istruttoria*, fase in cui si procede alla valutazione della violazione con l'individuazione del provvedimento disciplinare (nel caso di dipendenti) o della misura di tutela applicabile (nel caso di altri Soggetti) da parte del Soggetto che ha il compito di decidere in merito. In questa fase intervengono:
 - il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, per il tramite dei rispettivi Presidenti, nei casi in cui la violazione sia commessa da uno o più soggetti che rivestono la carica di Sindaco ovvero di Consigliere non legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato;
 - il Responsabile della Funzione Gestione Risorse Umane, nei casi in cui la violazione sia commessa da parte di un dipendente della Società;
 - il Responsabile del contratto, per le violazioni commesse dai soggetti terzi che intrattengono rapporti con la Società (es. fornitori).

Nel corso di detta fase, l'Organismo di Vigilanza, ove l'accertamento della violazione abbia impulso da una sua attività di verifica o controllo, trasmette ai soggetti sopraindicati apposita relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- il nominativo del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

A valle dell'acquisizione della relazione in oggetto, sarà mossa dal Soggetto che dispone del potere sanzionatorio (come evidenziato nei paragrafi precedenti) la contestazione per violazione del Modello.

Qualora si tratti di dipendenti l'*iter* procedurale è quello di cui all'articolo 7 legge 300/1970.

- *Decisione*, fase in cui viene stabilito l'esito del procedimento e il provvedimento disciplinare e/o la misura di tutela da comminare;
- *Irrogazione del provvedimento e/o della misura di tutela (eventuale)*. All'Organismo di Vigilanza è inviato, per conoscenza, il provvedimento di irrogazione della sanzione.

Il procedimento sanzionatorio tiene conto:

- delle norme del Codice civile in materia societaria, di lavoro e contrattualistica;
- della normativa giuslavoristica in materia di sanzioni disciplinari di cui all'articolo 7, legge 300/1970;
- dei principi generali cui si ispira il sistema sanzionatorio, di cui al presente capitolo;
- dei CCNL applicati (articoli 21 CUSGA e 25 CUSE) come sopra richiamati;
- dei vigenti poteri di rappresentanza e di firma sociale e delle funzioni attribuite alla struttura aziendale;
- della necessaria distinzione e contrapposizione dei ruoli tra soggetto giudicante e soggetto giudicato.

Al fine di garantire l'efficacia del presente Sistema sanzionatorio, il procedimento di irrogazione della sanzione deve concludersi in tempi compatibili a garantire l'immediatezza e la tempestività dell'azione.

7 ATTIVITÀ A RISCHIO E PROTOCOLLI

7.1 Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli

Il Decreto prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello di Organizzazione e Controllo dell'ente individui le attività aziendali, nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati richiamati dal Decreto.

È stata, dunque, condotta un'attenta analisi delle attività aziendali e delle strutture organizzative di Energia S.p.a., allo specifico scopo di identificare i rischi di reato concretamente realizzabili in ambito aziendale, nonché i processi nel cui ambito, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o gli strumenti per la commissione di alcune fattispecie di reato. I risultati di tali attività sono illustrati nel paragrafo 7.2 seguente.

7.2 Identificazione delle attività a rischio

A seguito della attività di mappatura delle aree aziendali di rischio i cui risultati sono esposti nell'allegato B), sono stati individuati i seguenti processi e/o attività come potenzialmente idonei a determinare la commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001, e pertanto come "Aree a rischio":

- negoziazione, stipulazione ed esecuzione di atti contratti con la Pubblica Amministrazione aventi ad oggetto: a) la esecuzione, manutenzione o gestione di opere; b) la fornitura di beni o servizi; c) l'ottenimento dalla PA di contributi pubblici;
- formulazione di istanze, domande o richieste aventi ad oggetto l'ottenimento dalla PA di concessioni, permessi, autorizzazioni, qualifiche, iscrizioni, deroghe, proroghe, esenzioni e provvedimenti di qualsivoglia natura;
- attività di installazione e gestione di siti produttivi;
- gestione degli adempimenti e delle comunicazioni e/o delle richieste connesse all'attività caratteristica in occasione di verifiche, ispezioni e accertamenti, da parte di Enti Pubblici competenti e/o di Autorità Amministrative Indipendenti, tra le quali la Consob e l'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali;
- partecipazione a prequalifiche e gare di appalto, nonché a confronti concorrenziali di qualsivoglia natura banditi dalla PA;
- contenzioso giudiziale e stragiudiziale (es. civile, tributario, giuslavoristico, amministrativo e penale);
- assunzione del personale, cessazione del rapporto di lavoro, retribuzioni, ritenute fiscali e

- adempimenti connessi ai contributi previdenziali e assistenziali, relativi a dipendenti e collaboratori;
- adempimenti fiscali, societari e dei rapporti con gli Enti Pubblici coinvolti, anche in occasione di ispezioni e accertamenti;
 - gestione e tenuta della contabilità generale;
 - predisposizione dei progetti di bilancio civilistico e consolidato, nonché di eventuali situazioni patrimoniali, anche in occasione dell'effettuazione di operazioni straordinarie, da sottoporre al Consiglio di amministrazione e/o all'Assemblea dei Soci;
 - comunicazione a terzi di informazioni concernenti la società e le società controllanti, non ancora comunicate al pubblico e destinate alla diffusione, per legge o per decisione delle società controllanti;
 - acquisto, vendita o altre operazioni, in qualsiasi forma concluse, aventi ad oggetto azioni delle società controllanti, incluse tra gli strumenti finanziari di cui all'art. 180 lett. a) del TUF;
 - acquisto, vendita o altre operazioni, in qualsiasi forma concluse, aventi ad oggetto altri strumenti finanziari di cui all'art. 180 lett. a) del TUF, o ad essi collegati, emessi da società controllanti, controllate, collegate, partecipate o da altre società nelle quali i «soggetti rilevanti» della Società abbiano un potere di gestione ovvero un interesse giuridicamente rilevante;
 - conferimento o risoluzione di incarichi professionali;
 - utilizzo di sistemi informatici, scarico ed archiviazione dati;
 - gestione delle informazioni sensibili e privilegiate relative alle operazioni aziendali, al personale dipendente, ai partner commerciali e finanziari, a consulenti e collaboratori;
 - attività di tutela delle condizioni di lavoro, di prevenzione e trattamento degli infortuni;

7.3 Definizione dei protocolli

La Società potrà implementare, mediante l'approvazione di procedure documentate, protocolli specifici a presidio dei processi che caratterizzano le aree di rischio sopra individuate.

Detti protocolli, a seguito di formale adozione da parte della Società, vincoleranno tutti i soggetti coinvolti nelle funzioni di volta in volta interessate.

Fino all'eventuale adozione di specifici protocolli, le attività caratteristiche delle aree a rischio saranno regolate dalle regole organizzative poste dal presente Modello.