



# **CAE-AMGA ENERGIA S.p.A.**

## **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo approvato dal CdA del**

**AGGIORNAMENTO MARZO 2014**



## SOMMARIO

<b>PARTE GENERALE</b>	<b>6</b>
<b><i>CAPITOLO I – IL D.LGS. N. 231/2001</i></b>	<b>7</b>
1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO EX D.LGS. N. 231/2001 E SUCCESSIVE MODIFICHE	7
2. ESIMENTI DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	10
3. EFFICACE ATTUAZIONE DEL MODELLO	12
<b><i>CAPITOLO II – SANZIONI</i></b>	<b>14</b>
1. TIPOLOGIA DI SANZIONI APPLICABILI	14
<b><i>CAPITOLO III – IL MODELLO DI CAE-AMGA ENERGIA</i></b>	<b>16</b>
1. MODELLO ADOTTATO DA CAE-AMGA ENERGIA	16
2. FINALITÀ DEL MODELLO	18
3. LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA	19
4. COSTRUZIONE DEL MODELLO E RELATIVA STRUTTURA	22
5. PROCEDURE DI ADOZIONE DEL MODELLO, MODIFICHE ED INTEGRAZIONI	24
<b><i>CAPITOLO IV – ORGANISMO DI VIGILANZA</i></b>	<b>25</b>
1. COSTITUZIONE, NOMINA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	25
2. POTERI E COMPITI	30
3. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	35
4. SEGNALAZIONI DELLE VIOLAZIONI DEL MODELLO	39
5. L'ATTIVITÀ DI RAPPORTAZIONE DELL'ODV VERSO ALTRI ORGANI AZIENDALI	40
6. AUTONOMIA OPERATIVA E FINANZIARIA	42
<b><i>CAPITOLO V – FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO</i></b>	<b>44</b>
1. FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO	44
2. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI DIPENDENTI	44
3. INFORMAZIONE AI CONSULENTI ED AI PARTNER	45

**CAPITOLO VI – SISTEMA DISCIPLINARE** **46**

1. LE MISURE NEI CONFRONTI DEI DESTINATARI DEL MODELLO	46
2. CONDOTTE RILEVANTI	47
3. SANZIONI	49
4. ISTRUTTORIA	63

**PARTE SPECIALE** **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

**CAPITOLO I – I DESTINATARI** **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

**CAPITOLO II – REGOLE GENERALI** **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

**CAPITOLO III – REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE** **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

1. TIPOLOGIA DEI REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	<b>ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.</b>
2. DEFINIZIONE DI PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, PUBBLICI UFFICIALI E DI SOGGETTI INCARICATI DI UN PUBBLICO SERVIZIO	<b>ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.</b>
3. ATTIVITÀ SENSIBILI	<b>ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.</b>
4. PROCEDURE SPECIFICHE	<b>ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.</b>
5. I CONTROLLI DELL'ODV	<b>ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.</b>

**CAPITOLO IV – REATI SOCIETARI** **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

1. TIPOLOGIA DEI REATI SOCIETARI	<b>ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.</b>
2. ATTIVITÀ SENSIBILI	<b>ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.</b>
3. PROCEDURE SPECIFICHE	<b>ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.</b>
4. I CONTROLLI DELL'ODV	<b>ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.</b>

**CAPITOLO V – DELITTI CONTRO LA FEDE PUBBLICA** **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

1. TIPOLOGIA DEI REATI CONTRO LA FEDE PUBBLICA	<b>ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.</b>
2. ATTIVITÀ SENSIBILI	<b>ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.</b>
3. PROCEDURE SPECIFICHE	<b>ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.</b>
4. I CONTROLLI DELL'ODV	<b>ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.</b>

**CAPITOLO VI – MARKET ABUSE** **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**



1. TIPOLOGIA DEI REATI IN MATERIA DI MARKET ABUSE **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
2. ATTIVITÀ A RISCHIO **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

**CAPITOLO VII – PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI** **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

1. TIPOLOGIA DEI REATI AVENTI AD OGGETTO PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
1. TIPOLOGIA DEI DELITTI CONTRO LA PERSONA **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
2. ATTIVITÀ A RISCHIO **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
3. PROCEDURE SPECIFICHE **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
4. I CONTROLLI DELL'ODV **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

**CAPITOLO IX – REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO** **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

1. TIPOLOGIA DEI REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
2. ATTIVITÀ SENSIBILI **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
3. PROCEDURE SPECIFICHE **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
4. I CONTROLLI DELL'ODV **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

**CAPITOLO X – REATI INFORMATICI** **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

1. TIPOLOGIA DEI REATI INFORMATICI **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
2. ATTIVITÀ SENSIBILI **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
3. PROCEDURE SPECIFICHE **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
4. I CONTROLLI DELL'ODV **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

**CAPITOLO XI – REATI TRANSNAZIONALI** **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

1. TIPOLOGIA DEI REATI TRANSNAZIONALI **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
2. ATTIVITÀ SENSIBILI **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

**CAPITOLO XII – RICICLAGGIO, RICETTAZIONE** **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

1. TIPOLOGIA DEI REATI DI RICICLAGGIO E RICETTAZIONE. **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
2. ATTIVITÀ SENSIBILI **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**



3. PROCEDURE SPECIFICHE **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**  
4. I CONTROLLI DELL'ODV **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

**CAPITOLO XIII – REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO** **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

1. TIPOLOGIA DEI REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**  
2. CENNI AL DECRETO LEGISLATIVO N. 81/2008 **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**  
3. PROCEDURE SPECIFICHE **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**  
4. I CONTROLLI DELL'ODV **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

**CAPITOLO XIV– DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA ED IL COMMERCIO** **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

1. TIPOLOGIA DEI DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**  
2. ATTIVITÀ SENSIBILI **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**  
3. PROCEDURE SPECIFICHE **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**  
4. I CONTROLLI DELL'ODV **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

**CAPITOLO XV – REATI DI OSTACOLO ALLA GIUSTIZIA** **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

1. TIPOLOGIA DEI REATI DI OSTACOLO ALLA GIUSTIZIA **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**  
2. ATTIVITÀ SENSIBILI **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**  
3. PROCEDURE SPECIFICHE **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**  
4. I CONTROLLI DELL'ODV **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

**CAPITOLO XVI– REATI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA** **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

1. TIPOLOGIA DEI REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**  
2. ATTIVITÀ SENSIBILI **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**  
3. PROCEDURE SPECIFICHE **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**  
4. I CONTROLLI DELL'ODV **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

**CAPITOLO XVII – REATI DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE** **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**



1. TIPOLOGIA DEI REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
2. ATTIVITÀ SENSIBILI **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

**CAPITOLO XVIII– REATI AMBIENTALI** **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

1. TIPOLOGIA DEI REATI AMBIENTALI **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
2. CENNI AL D.LGS. 121/2011 **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
3. ATTIVITÀ SENSIBILI **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
4. PROCEDURE SPECIFICHE **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

**CAPITOLO XIX– REATO DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI CON PERMESSO DI SOGGIORNO IRREGOLARE** **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

1. REATO DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE (ART. 25-DUODECIES) **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
2. TIPOLOGIA DEL REATO DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI CON PERMESSO DI SOGGIORNO IRREGOLARE **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
3. ATTIVITÀ SENSIBILI **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
4. PROCEDURE SPECIFICHE **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
5. I CONTROLLI DELL'ODV **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**



# PARTE GENERALE

## CAPITOLO I – IL D.LGS. N. 231/2001

### **1. Quadro normativo di riferimento ex D.Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche**

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300”* ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un particolare regime di responsabilità amministrativa a carico delle società<sup>1</sup>.

Un regime di responsabilità amministrativa che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso determinati fatti illeciti e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli Enti nel cui interesse o vantaggio i reati in questione sono stati compiuti.

Un simile ampliamento della responsabilità a carico degli Enti mira ad estendere la punizione degli illeciti penali individuati nel Decreto, agli Enti che abbiano tratto vantaggio o nel cui interesse siano stati commessi i reati stessi.

---

<sup>1</sup>La normativa in esame ha lo scopo di adeguare la normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle Convenzioni internazionali sottoscritte da tempo dall’Italia, in particolare la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.





La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato nel luogo in cui è stato commesso il reato.

La portata innovativa del Decreto Legislativo 231/2001 è rappresentata dalla previsione della responsabilità amministrativa della persona giuridica in dipendenza della commissione di un fatto di reato.

Con l'entrata in vigore di tale Decreto le società non possono più dirsi estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell'interesse o a vantaggio della società stessa. Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto Legislativo 231/2001 è particolarmente severo, infatti, oltre alle sanzioni pecuniarie, vi sono quelle di sospensione e di interdizione parziale o totale delle attività di impresa che possono avere effetti permanenti per le società che ne siano oggetto.

Quanto ai reati di cui sopra, si tratta attualmente delle seguenti tipologie:

- a) artt. 24 e 25: reati contro la Pubblica Amministrazione;
- b) art. 24 bis: delitti informatici e trattamento illecito di dati (introdotti dall'art. 7 L. 48/2008);
- c) art. 24 ter: delitti di criminalità organizzata (introdotti dall'art. 29 L. 94/2009);

- d) art. 25 bis: falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (introdotti dall'art. 6 del D.L. 350/2001 convertito in L. 409/2001);
- e) art. 25 bis 1: delitti contro l'industria e il commercio (introdotti dall'art. 7 L. 99/2009);
- f) art. 25 ter: reati societari (introdotti dall'art. 3 del D.Lgs. 61/2002);
- g) art. 25 quater: delitti con finalità di terrorismo o di eversione all'ordine democratico (introdotti dall'art.3 della L. 7/2004);
- h) art. 25 quater 1: pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (introdotti dall'art. 3 della L. 7/2004);
- i) art. 25 quinquies: delitti contro la personalità individuale (introdotti dall'art. 5 della L. 228/2003 e modificati dall'art. 10 L. 38/2006);
- j) art. 25 sexies: abusi di mercato (introdotti dall'art. 9 della L. 62/2005);
- k) art. 25 septies: omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza del lavoro (introdotti dall'art. 9 della L. 123/2007 e modificati dall'art. 30 del D.Lgs. 81/2008);
- l) art. 25 octies: ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (introdotti dall'art. 63 del D.Lgs. 231/2007);
- m) art. 25 novies: delitti in materia di violazione del diritto d'autore (introdotti dall'art. 7 della L. 99/2009);

- n) art. 25 decies: induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (introdotto dall'art. 4 della L. 116/2009);
- o) art. 25 undecies: Reati ambientali (introdotti dal D.lgs 121/2011);
- p) art. 10 della Legge 16 marzo 2006 n. 146: reati transnazionali;
- q) art. 25 duodecies: Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (introdotto dal d.Lgs. n. 109/2012).

## **2. Esimenti della responsabilità amministrativa**

L'art. 6 di tale Decreto, peraltro, stabilisce che la società non è sanzionabile sotto il profilo amministrativo se prova che l'Organo Dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *“Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*.

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti Modelli di organizzazione, gestione e controllo, ex art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 231/2001, devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;



- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento, il quale è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

### **3. Efficace attuazione del Modello**

L'efficace attuazione del Modello richiede:



- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

## CAPITOLO II – SANZIONI

### **1. Tipologia di sanzioni applicabili**

Il Decreto enuncia le tipologie di sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Nello specifico le sanzioni sono le seguenti:

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca;
- d) pubblicazione della sentenza.

Si fa riferimento alle sanzioni interdittive, peraltro applicabili solo ad alcuni reati del Decreto:

- interdizione dall'esercizio delle attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente già concessi;



- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Ferme restando le ipotesi di riduzione delle sanzioni pecuniarie di cui agli art. 12 (casi di riduzione delle sanzioni pecuniarie) e art. 26 (delitti tentati), non insorge alcuna responsabilità in capo agli Enti qualora gli stessi abbiano volontariamente impedito il compimento dell'azione ovvero la realizzazione dell'evento.





## CAPITOLO III – IL MODELLO DI CAE-AMGA ENERGIA

### **1. Modello adottato da CAE-AMGA ENERGIA**

CAE-AMGA ENERGIA è l'azienda del Gruppo IREN che gestisce servizi energetici.

In particolare, CAE-AMGA ENERGIA è attiva nella produzione di Energia Elettrica, nella gestione delle reti di Teleriscaldamento e nella fornitura di Servizi di Gestione Calore e global service.

Nell'ambito del ruolo che assume all'interno del Gruppo IREN, orienta i propri sforzi organizzativi e di sviluppo nella direzione di assicurare la massima soddisfazione ai propri Clienti e a tutte le parti interessate, nel pieno rispetto dell'ambiente e della sicurezza dei lavoratori.

In particolare opera per:

- assicurare un alto livello di servizio ed una rapida e flessibile risposta alle attese dei clienti e delle parti interessate,
- garantire la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro;
- minimizzare i disagi dovuti ad interruzioni accidentali del servizio;
- mantenere sotto controllo tutti i processi al fine di garantire la gestione secondo criteri di efficienza, efficacia ed economicità.



Nei confronti dei clienti e di tutte le parti interessate, CAE-AMGA ENERGIA si impegna a:

- mantenere un ruolo attivo della struttura per promuovere un miglioramento continuo;
- promuovere la condivisione della presente politica a tutto il personale;
- responsabilizzare le funzioni aziendali per il raggiungimento degli obiettivi di questa politica;
- garantire la pronta risposta a disservizi, reclami e anomalie impiantistiche nel miglior modo e minor tempo possibile;
- realizzare, aggiornare e rispettare gli impegni assunti in relazione ai contratti stipulati;
- avviare e mantenere attivo un processo di conoscenza delle esigenze dei clienti e dei relativi livelli di soddisfazione, al fine di perseguire obiettivi di miglioramento coerenti con tali esigenze.

CAE-AMGA ENERGIA è impegnata, inoltre, ad assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali con l'obiettivo di tutelare la propria posizione ed immagine e, pertanto, ha deciso di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori, rappresentanti e partner d'affari.



Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, CAE-AMGA ENERGIA ritiene che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello stesso non solo consentano di beneficiare dell'esimente previsto dal D.Lgs. 231/2001, ma migliorino la propria Corporate Governance, limitando il rischio di commissione dei reati all'interno della società medesima.

## **2. Finalità del Modello**

Attraverso l'adozione del Modello CAE-AMGA ENERGIA si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da CAE-AMGA ENERGIA, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici di Gruppo ai quali CAE-AMGA ENERGIA intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- rendere consapevoli tutti i Destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto dello stesso, alla cui violazione conseguono severe sanzioni disciplinari;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla società (e dunque indirettamente a tutti i portatori di interesse)

- dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie ed interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- consentire alla società un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

### **3. Linee guida CONFINDUSTRIA**

CONFINDUSTRIA, principale organizzazione rappresentativa delle imprese manifatturiere e di servizi in Italia, ha predisposto le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex decreto legislativo n. 231/2001, fornendo così alle imprese indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel decreto, consentendo all'ente l'esonero dalla responsabilità e dalle relative sanzioni (pecuniarie e interdittive).

Le indicazioni fornite nelle Linee Guida richiedono, naturalmente, un successivo adattamento da parte delle imprese. Ogni modello organizzativo, infatti, per poter esercitare la propria efficacia preventiva, va costruito tenendo presenti le caratteristiche proprie dell'impresa cui si applica. Il rischio reato di ogni impresa è



strettamente dipendente dal settore economico, dalla complessità organizzativa e non solo dimensionale dell'impresa e dell'area geografica in cui essa opera.

La prima versione delle Linee Guida, elaborata nel 2002 dal Gruppo di lavoro sulla "Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche", costituito nell'ambito del Nucleo Affari Legali, Finanza e Diritto d'Impresa di Confindustria, è stata approvata dal Ministero della Giustizia nel giugno 2004.

A seguito dei numerosi interventi legislativi che, nel frattempo, hanno modificato la disciplina sulla responsabilità amministrativa degli enti, estendendone l'ambito applicativo a ulteriori fattispecie di reato, il Gruppo di lavoro di Confindustria ha provveduto ad aggiornare le Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzativi. Nel febbraio 2008 la versione aggiornata delle Linee Guida è stata trasmessa al Ministero della Giustizia. Il 2 aprile 2008 il Ministero della Giustizia ha comunicato la conclusione del procedimento di esame della nuova versione delle Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo. Le Linee Guida sono state approvate in quanto l'aggiornamento è stato ritenuto "complessivamente adeguato e idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3 del D.Lgs. n. 231/2001".

Il Ministero ha, inoltre, ricordato che la piena efficacia delle Linee Guida lascia impregiudicata ogni valutazione sulle modalità della loro implementazione e sulla concreta attuazione dei modelli di organizzazione e gestione da parte dei singoli enti, affiliati o meno all'Associazione.



Le Linee Guida, si focalizzano in particolare su questi aspetti:

- la costruzione del Codice Etico,
- l'Organismo di Vigilanza, la composizione e le azioni,
- le fattispecie di reato contemplate nel Decreto,

mantenendo come perno la convinzione che l'obiettivo finale sia la costituzione di un sistema di controllo preventivo, basato sul rischio di commissione dei reati individuati nel Decreto.

Inoltre, i controlli devono avvenire "alla presenza" di:

- un Codice Etico con riferimento ai reati considerati,
- un sistema organizzativo sufficientemente chiaro,
- procedure per regolamentare l'attività ed individuare i punti di controllo,
- poteri autorizzativi e di firma assegnati secondo precisi criteri aziendali definiti con idonei limiti di spesa,
- un sistema di controllo e gestione in grado di fornire la tempestiva segnalazione di situazioni di criticità,
- un sistema di comunicazione al personale, formazione e addestramento.

Il modello, per la società che decide di adottarlo, deve essere attento alle dinamiche e allo sviluppo per contribuire attivamente alla competitività dell'azienda.



CAE-AMGA ENERGIA, durante l'attività di analisi e predisposizione del "Sistema 231", ha ritenuto di seguire le indicazioni prescritte nelle Linee Guida CONFINDUSTRIA.

#### **4. Costruzione del Modello e relativa struttura**

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo rappresenta lo strumento normativamente richiesto per dare attuazione alla strategia di prevenzione dei reati previsti dal Decreto, commessi nell'interesse ed a vantaggio dell'azienda.

CAE-AMGA ENERGIA ha deciso di migliorare la propria Corporate Governance, limitando il rischio di commissione dei reati, adottando ed efficacemente attuando il Modello previsto dal D.Lgs. 231/2001.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito; dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a CAE-AMGA ENERGIA di prevenire o di reagire tempestivamente per impedirne la commissione.

Scopo del Modello è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle attività sensibili e, dove necessario, la loro conseguente proceduralizzazione.

Per permettere una costruzione personalizzata del Modello, si è proceduto ad una vera e propria mappatura aziendale delle attività e dei processi ritenuti suscettibili di sfociare nei reati tipizzati dal decreto ordinandoli per probabilità di accadimento e gravità dell'illecito. Attività avvenuta nel concreto osservando lo svolgimento delle attività da vicino tenendo presente dinamiche già esistenti o possibili ed esigenze imposte dall'attività. Per intraprendere un'indagine sui rischi-reato connessi a determinate attività, viene data la precedenza alla raccolta di informazioni ritenute essenziali come:

- tipologia dell'impresa,
- quadro normativo applicabile alla società,
- esistenza di contributi pubblici e normativa ad essi applicabile,
- livello di centralizzazione dei poteri,
- indagine sul contenuto, forma e verificabilità delle deleghe e delle procure,
- separazione di funzioni tra coloro che hanno poteri di spesa e coloro che effettuano il controllo sulle medesime,
- adozione di codici di comportamento o di specifiche direttive,
- job description,
- procedure esistenti o prassi consolidate.





Il presente Modello è costituito da una parte generale e da una speciale. Nella parte generale s'introduce l'attività svolta, i fini e le modalità del lavoro futuro, mentre nella parte speciale si fa esplicito riferimento ai reati contemplati dal D.Lgs 231/2001 e la loro applicabilità alla realtà di CAE-AMGA ENERGIA.

#### **5. Procedure di adozione del Modello, modifiche ed integrazioni**

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dal Decreto come facoltativa e non obbligatoria, CAE-AMGA ENERGIA ha ritenuto necessario, in linea con quanto già fatto da altre società del Gruppo, procedere all'adozione del Modello con la delibera del CdA del 12 novembre 2010 e, sempre con la medesima, ha istituito il proprio Organismo di Vigilanza. Tale modello è stato successivamente aggiornato con delibera del CdA del 19 marzo 2012 e del 21 marzo 2014.



## CAPITOLO IV – ORGANISMO DI VIGILANZA

### **1. Costituzione, nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) è composto di tre membri scelti fra professionisti dotati di specifiche e comprovate competenze ed esperienze in materia aziendale ed in attività ispettive. L'OdV rappresenta un organo collegiale, nominato dal Consiglio di Amministrazione, e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Il Consiglio di Amministrazione nomina i membri dell'OdV ed assegna loro il compenso annuo ed il budget di spesa annua che potrà essere utilizzato dall'OdV a propria discrezione nell'esecuzione dei compiti affidati per le spese di consulenza esterne, trasferte, attività operativa, servizi richiesti ad enti esterni.

Al suo interno l'OdV assume le proprie decisioni secondo il principio dell'unanimità. Nessuno dei membri dell'OdV può ricoprire incarichi di gestione, esecutivi o di controllo che creino situazioni di conflitto di interesse. I requisiti fondamentali richiesti sono:

a) autonomia: l'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale. L'Organismo è autonomo nei confronti della Società, ovvero non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. Inoltre l'Organismo ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività poste in essere



dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

L'Organismo è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Consiglio di Amministrazione.

All'OdV è affidato un budget entro il quale può muoversi autonomamente ed indipendentemente.

b) indipendenza: è condizione necessaria la non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Società. L'indipendenza si ottiene per il tramite di una corretta ed adeguata collocazione gerarchica: l'OdV dipende direttamente ed unicamente solo dal CdA.

c) professionalità: l'Organismo di Vigilanza deve essere professionalmente capace ed affidabile. Devono essere pertanto garantite, nel suo complesso a livello collegiale le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile, aziendale, organizzativa e di auditing.

In particolare, devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, come, per esempio, competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di

intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi. Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

d) continuità d'azione: al fine di dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza opera senza soluzione di continuità. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia e efficienza i propri compiti istituzionali.

I membri rimangono in carica per tre anni con possibilità di rinnovo.

I singoli membri dell'Organismo di Vigilanza devono rivestire personalmente i requisiti di indipendenza, onorabilità e moralità.

Sono cause di ineleggibilità e/o decadenza dei membri dell'OdV i seguenti casi:

- di una delle circostanze descritte dall'art. 2382 c.c.;
- di una delle situazioni in cui può essere compromessa l'autonomia e l'indipendenza del singolo componente;
- avvio di indagine nei confronti di un membro su reati menzionati dal D.Lgs. 231/2001;
- sentenza di condanna o patteggiamento, anche non definitiva, per aver compiuto uno dei reati sanzionati dal Decreto, o l'applicazione, a titolo di

---

<sup>2</sup> In tal senso si veda l'Ordinanza del Tribunale di Milano, 20 settembre 2004.

sanzione interdittiva, della titolarità di cariche pubbliche o da uffici direttivi di persona giuridiche;

- allorché un componente sia coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero socio in affari, di qualunque soggetto sottoposto al suo controllo, nonché abbia interessi in comune o in contrasto con lo stesso;
- allorché un componente svolga altre attività e/o incarichi (compresi quelli di consulenza, rappresentanza, gestione e direzione) per conto della Società, o semplicemente in contrasto con essa;
- allorché un componente venga dichiarato interdetto, inabilitato o fallito;
- allorché un componente venga condannato, con sentenza irrevocabile ai sensi dell'art. 648 c.p.p.:
  - I. per fatti connessi allo svolgimento del suo incarico;
  - II. per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;
  - III. per fatti che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione; o in ogni caso per avere commesso uno dei reati presupposti di cui al Decreto Legislativo 231/2001.

La nomina deve prevedere la durata dell'incarico, che è a tempo determinato.



I membri dell'Organismo di Vigilanza cessano il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

I membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati:

- in caso di inadempienze reiterate ai compiti, ovvero inattività ingiustificata;
- in caso di intervenuta irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni interdittive, a causa dell'inattività del o dei componenti;
- quando siano riscontrate violazioni del Modello da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;
- qualora subentri, dopo la nomina, una delle cause di ineleggibilità di cui sopra.

La revoca è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, con immediata segnalazione al Collegio Sindacale.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca di un membro effettivo dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, il quale prenderà senza indugio le decisioni del caso.

## 2. Poteri e compiti

L'OdV è dotato di un suo regolamento interno contenente la descrizione delle modalità di esecuzione dei compiti ad esso affidati.

Le riunioni hanno luogo almeno ogni quattro mesi, le delibere vengono prese all'unanimità, e devono essere verbalizzati i principali rilievi emersi nelle attività e nelle riunioni svolte.

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte degli organi sociali, dei dipendenti, e nei limiti previsti da parte dei consulenti, dei fornitori, dei partner e delle società di service;
- sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello, nella prevenzione dei reati, in relazione alla struttura aziendale;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali, normative e/o socio-ambientali, sollecitando a tal fine gli organi competenti, conformemente a quanto previsto nel Modello stesso.

Più specificatamente, oltre ai compiti già citati nel paragrafo precedente, all'OdV sono affidate le attività:

- a) di verifica:



- raccolta, elaborazione e conservazione delle informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello,
  - conduzione di ricognizioni sull'attività aziendale ai fini del controllo e dell'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili,
  - effettuazione periodica delle verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da CAE-AMGA ENERGIA, soprattutto nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da illustrare in sede di reportazione agli organi societari deputati,
  - attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello anche tramite l'emanazione o proposizione di disposizioni (normative e/o informative) interne,
  - attivazione e svolgimento di audit interni, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi,
  - coordinamento con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello;
- b) di aggiornamento:
- interpretazione della normativa rilevante in coordinamento con la funzione legale, e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative,



- aggiornamento periodico della lista di informazioni che devono essere tenute a sua disposizione,
- valutazione delle esigenze di aggiornamento del Modello, anche attraverso apposite riunioni con le varie funzioni aziendali interessate,
- monitoraggio dell'aggiornamento dell'organigramma aziendale, ove è descritta l'organizzazione dell'ente nel suo complesso con la specificazione delle aree, strutture e uffici, e relative funzioni;

c) di formazione:

- coordinamento con le risorse umane per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare ai dipendenti ed agli organi societari, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001,
- predisposizione ed aggiornamento con continuità, in collaborazione con la funzione competente, lo spazio nell'intranet-internet della società contenente tutte le informazioni relative al D.Lgs. 231/2001 ed al Modello,
- monitoraggio delle iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisposizione della documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;

d) sanzionatorie:

- segnalazione di eventuali violazioni del Modello al CdA ed alla funzione che valuterà l'applicazione dell'eventuale sanzione,
- coordinamento con le funzioni aziendali competenti per valutare l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti, fermo restando le competenze delle stesse per l'irrogazione della misura adottabile ed il relativo procedimento decisionale,
- aggiornamento sugli esiti di archiviazione o d'irrogazione delle sanzioni.

In ragione dei compiti affidati, il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso l'unico organo aziendale chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV, in quanto all'organo dirigente compete comunque la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

L'OdV ha, come previsto dalla legge, autonomi poteri di iniziativa e controllo al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti di dipendenti, organi sociali, consulenti, società di service, partner o fornitori; questi poteri sono demandati agli organi societari o alle funzioni aziendali competenti.

Per svolgere le attività ispettive che gli competono l'OdV ha accesso, nei limiti posti dalla normativa sulla Privacy (D.Lgs. 196/03) e dallo Statuto dei Lavoratori,



a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante nonché agli strumenti informatici e informativi relativi alle attività classificate o classificabili come a rischio di reato.

L'OdV può avvalersi non solo dell'ausilio di tutte le strutture della Società, ma, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, di consulenti esterni con specifiche competenze professionali in materia, per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie alla funzione di controllo.

Tali consulenti dovranno sempre riferire i risultati del proprio operato all'OdV.

L'autonomia e l'indipendenza che necessariamente devono connotare le attività dell'OdV hanno reso necessario introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno (si pensi all'ipotesi in cui dagli accertamenti svolti dall'OdV possano emergere elementi che facciano risalire al massimo vertice aziendale il reato o il tentativo di commissione del reato o la violazione del presente Modello). Pertanto, le decisioni in merito a promozioni, trasferimenti o sanzioni disciplinari relative ai membri dell'OdV sono attribuite alla competenza esclusiva dell'Amministratore Delegato, che dovrà acquisire obbligatoriamente il parere del Consiglio di Amministrazione.

### **3. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei dipendenti, degli organi sociali, dei consulenti, dei fornitori, dei partner e delle società di service in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di CAE-AMGA ENERGIA ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Valgono al riguardo, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i dipendenti hanno il dovere di trasmettere all'OdV eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati;
- i dipendenti con la qualifica di dirigenti hanno l'obbligo di segnalare all'OdV eventuali violazioni poste in essere da dipendenti, organi sociali, fornitori, società di service, consulenti e partner, di cui essi siano venuti a conoscenza;
- i segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la massima riservatezza sull'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di CAE-AMGA ENERGIA o delle persone accurate erroneamente e/o in mala fede.

I canali con cui un dipendente CAE-AMGA ENERGIA può effettuare una segnalazione di una violazione, o presunta tale, sono due:



- il primo consiste nel riferire al proprio diretto superiore,
- il secondo, utilizzabile anche nel caso in cui la segnalazione al superiore non dia esito o coinvolga proprio tale soggetto o rappresenti un fattore di disagio per il segnalante, consiste nel riferire direttamente all'OdV.

Tutti i soggetti che non sono dipendenti di CAE-AMGA ENERGIA, come consulenti, fornitori, partner, società di service, ricadono nel secondo metodo di segnalazione, effettuando pertanto la loro segnalazione direttamente all'OdV.

Le segnalazioni giungono all'OdV tramite un indirizzo di posta elettronica [odv231cae@irenmercato.it](mailto:odv231cae@irenmercato.it) cui è riservato l'accesso ai soli membri dell'OdV. Le segnalazioni possono anche essere depositate in forma cartacea nella cassetta postale collocata dall'Organismo di Vigilanza e da esso gestita direttamente all'ingresso degli Uffici CAE a Gavette.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute, intraprende eventuali azioni ispettive ed informa del risultato le funzioni coinvolte; gli eventuali provvedimenti conseguenti il controllo sono applicati dalle relative funzioni coinvolte in conformità a quanto previsto dal Sistema Sanzionatorio.

L'OdV può anche prendere in considerazione le segnalazioni anonime ove ne ravvisi l'utilità.



Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, i dipendenti devono obbligatoriamente ed immediatamente trasmettere all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati, anche nei confronti di ignoti qualora tali indagini coinvolgano CAE-AMGA ENERGIA o suoi dipendenti, organi societari, fornitori, consulenti, partner, società di service;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali di CAE-AMGA ENERGIA nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora esse siano legate alla commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;



- le conclusioni delle verifiche ispettive disposte da funzioni di controllo interno o da commissioni interne da cui derivano responsabilità per la commissione di reati di cui al D. Lgs 231/2001;
- le comunicazioni di inizio dei procedimenti da parte della polizia giudiziaria;
- le richieste di assistenza legale proposte da soci, amministratori, dirigenti per la commissione di reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- le comunicazioni in ordine alla variazione della struttura organizzativa, variazioni delle deleghe e dei poteri;
- i verbali delle riunioni di Assemblea del CdA;
- le variazioni delle aree di rischio;
- la realizzazione di operazioni considerate a rischio in base alla normativa di riferimento;
- i contratti conclusi con la PA ed erogazione di fondi e contributi pubblici a favore della società.

Inoltre, dalle funzioni aziendali competenti, deve essere costantemente informato:



- sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre CAE-AMGA ENERGIA al rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001,
- sui rapporti con le società di service, fornitori, consulenti e partner che operano per conto di CAE-AMGA ENERGIA nell'ambito delle attività sensibili,
- sulle operazioni straordinarie intraprese da CAE-AMGA ENERGIA.

Gli obblighi di segnalazione, così come le relative sanzioni in caso di non rispetto del Modello, riguardanti i non dipendenti di CAE-AMGA ENERGIA, quali i consulenti, i fornitori, i partner e le società di service, sono specificati in appositi documenti firmati da tali soggetti o in clausole inserite nei contratti che legano tali soggetti a CAE-AMGA ENERGIA.

#### **4. Segnalazioni delle violazioni del Modello**

I funzionari, dipendenti della società e destinatari in genere hanno il compito di riferire per iscritto all'OdV della presenza di possibili violazioni o la commissione di reati sanzionati.

L'OdV s'impegna a tutelare il più possibile da ogni forma di discriminazione, ritorsione, e penalizzazioni i soggetti che effettuano tali segnalazioni per comportamenti che hanno violato il Modello o comunque non in linea con gli





stessi. L'OdV valuta le segnalazioni a propria discrezione, chiedendo eventuali informazioni. L'archiviazione viene motivata per iscritto dall'OdV.

## **5. L'attività di reportazione dell'OdV verso altri organi aziendali**

L'attività di reportazione dell'OdV ha sempre ad oggetto:

- l'attività svolta dall'ufficio dell'OdV,
- l'attuazione del Modello,
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a CAE-AMGA ENERGIA, sia in termini di efficacia del Modello.

L'OdV ha due linee di reportazione:

- su base continuativa, direttamente al Presidente del CdA;
- su base annuale, nei confronti del CdA.

L'OdV predispone:

- annualmente, una relazione descrittiva per il CdA e il Collegio Sindacale contenente, in particolare, una sintesi di tutte le attività svolte nel corso dell'anno precedente, dei controlli e delle verifiche eseguite, nonché l'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili e degli altri temi di maggiore rilevanza; in tale relazione l'OdV predispone altresì un piano annuale di attività previste per l'anno e la richiesta di budget.



Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno degli organi sopraindicati, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente ad uno degli altri organi.

Allorquando, ad esempio, emergono profili di responsabilità collegati alla violazione del Modello, cui consegua la commissione di specifici reati ad opera degli amministratori, l'OdV deve prontamente rivolgersi al Collegio Sindacale, il quale dovrà invitare il CdA a riunirsi ed in caso di omissione o di ritardo provvederà ai sensi dell'art. 2406 C.C..

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali devono essere custoditi dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti per i diversi profili specifici e precisamente con:

- la funzione legale per tutto ciò che riguarda l'interpretazione della normativa rilevante, per determinare il contenuto delle clausole contrattuali e delle dichiarazioni di impegno per amministratori, dirigenti e sindaci;
- la funzione amministrativa per gli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari e per il monitoraggio dei risultati dell'attività svolta ai sensi del D.Lgs. 231/2001; inoltre per il controllo in ordine al rispetto da parte dei consulenti, dei



fornitori, dei partner e delle società di service delle procedure amministrative e contabili nell'ambito delle attività sensibili;

- la funzione risorse umane in ordine alla formazione del personale e ad eventuali procedimenti disciplinari infine per la modifica o l'integrazione della mappatura delle attività sensibile.

Ogni qualvolta lo ritiene opportuno, può coordinarsi con la funzione aziendale utile ad ottenere il maggior numero di informazioni possibili o a svolgere al meglio la propria attività.

## **6. Autonomia operativa e finanziaria**

Per garantire l'autonomia nello svolgimento delle funzioni assegnate dall'OdV, nel Modello di organizzazione della società ha previsto che:

- le attività dell'OdV non devono essere preventivamente autorizzate da nessun organo;
- l'OdV ha accesso a tutte le informazioni relative alla società anche quelle su supporto informatico, e può chiedere direttamente informazioni a tutto il personale;
- la mancata collaborazione con l'OdV costituisce un illecito disciplinare;



- l'OdV ha facoltà di disporre in autonomia e senza alcun preventivo consenso delle risorse finanziarie stanziata dal Consiglio di Amministrazione al fine di svolgere l'attività assegnata.



## CAPITOLO V – FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO

### **1. Formazione e divulgazione del Modello**

La Società si attiva per informare tutti i Destinatari in ordine al contenuto dispositivo permanente del Modello e a darne adeguata diffusione.

Il modello viene messo a disposizione di ogni dipendente sul sistema informativo aziendale; mentre ai soggetti esterni (rappresentanti, consulenti, partner commerciali) viene fornita apposita informativa sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del Modello.

A quel punto, ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni o dai partner commerciali in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale.

### **2. Informazione e formazione dei dipendenti**

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di CAE-AMGA ENERGIA garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei dipendenti. Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali sia quelle già presenti in azienda che quelle da inserire.



L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è differenziata in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società.

### **3. Informazione ai consulenti ed ai partner**

Relativamente ai consulenti ed ai partner, CAE-AMGA ENERGIA deve garantire che venga data adeguata informativa del sistema mediante la consegna di materiale illustrativo. L'avvenuta informativa deve risultare da un documento firmato dal consulente/partner, attestante la presa conoscenza dell'esistenza del Modello e dei principi in esso contenuti e l'impegno a rispettarli.



## CAPITOLO VI – SISTEMA DISCIPLINARE

### **1. Le misure nei confronti dei destinatari del Modello**

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01, ai fini dell'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, di Gestione e di Controllo, deve essere, tra l'altro, previsto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

La Società CAE-AMGA ENERGIA ha, quindi, previsto un sistema sanzionatorio appositamente creato per le violazioni ai principi e alle regole del Modello, che affianca e rispetta quanto previsto in materia dalla normativa giuslavoristica, ove applicabile.

La definizione di un sistema di sanzioni applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello e al Codice Etico, in proporzione alla loro gravità, rende efficiente l'azione di vigilanza, anche dell'O.d.V., ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

E' da considerare violazione del Modello, con conseguente applicazione delle sanzioni previste nel sistema disciplinare in esame, anche la violazione degli obblighi informativi verso l'O.d.V. da parte di tutti coloro sui quali grava detto obbligo informativo.



Poiché il Modello introduce regole di per sé vincolanti per tali Destinatari, le rispettive infrazioni sono sanzionate indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

In particolare l'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni non è collegata allo svolgimento ed all'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria.

In sintesi, tale sistema disciplinare costituisce un requisito essenziale del Modello e presupposto imprescindibile per consentire alla società di beneficiare dell'esimente rispetto alla responsabilità amministrativa della Società stessa, ed è perciò rivolto a tutti i Destinatari del Modello stesso, e cioè, in particolare, con le opportune variazioni in funzione della natura del rapporto, ai Componenti dell'O.d.V., ai Componenti del Collegio Sindacale, ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ai Dirigenti, ai Dipendenti e ai collaboratori e terzi che operino nei confronti della Società o abbiano rapporti di natura contrattuale con la Società stessa.

## **2. Condotte rilevanti**

Ai fini del presente sistema disciplinare e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, laddove applicabili, costituiscono condotta rilevante, ai





fini della applicazione di eventuali sanzioni, le azioni o i comportamenti, anche omissivi, posti in essere in violazione del Modello.

Le sanzioni eventualmente irrogate dovranno sempre essere adottate nel rigoroso rispetto del principio di proporzionalità della sanzione, poiché ciascuna violazione si concretizza secondo propri aspetti peculiari.

Nell'individuazione della sanzione correlata si tiene conto dei profili oggettivi e soggettivi della condotta rilevante. In particolare, gli elementi oggettivi della condotta rilevante, graduati in un ordine crescente di gravità, sono:

violazioni del Modello che non hanno comportato esposizione a rischio o hanno comportato modesta esposizione a rischio;

violazioni del Modello che hanno comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio;

violazioni del Modello che hanno integrato un fatto penalmente rilevante.

Le condotte rilevanti assumono, inoltre, maggiore o minore gravità a seconda della diversa valenza degli elementi soggettivi di seguito indicati e, in generale, delle circostanze in cui è stato commesso il fatto. In particolare, in ottemperanza al principio di gradualità e proporzionalità nella determinazione della sanzione da infliggere, si tiene conto di:



eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;

eventuale recidività del suo o dei suoi autore/i;

livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto cui è riferibile la condotta contestata;

eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

Ferme le diverse competenze per l'esercizio dell'azione disciplinare come di seguito meglio specificate, all'Organismo di Vigilanza spetta il compito di promuovere l'azione disciplinare sottoponendo agli organi di volta in volta competenti le notizie di infrazioni del Modello di cui venga a conoscenza nell'esercizio delle sue funzioni. L'O.d.V. dovrà comunque essere informato di ogni procedimento sanzionatorio attuato e del suo esito.

### **3. Sanzioni**

#### **3.1 Sanzioni per i Dipendenti**

Il Modello costituisce espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro (art. 2104 c.c.) ai propri dipendenti e, conseguentemente, il mancato rispetto degli stessi ad opera di



lavoratori dipendenti della Società costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare (art. 2106 c.c.) e, in quanto tale, può comportare le conseguenze previste dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva.

Nei confronti dei dipendenti – essendo disponibile a priori un sistema disciplinare coesistente alla natura del rapporto, alla stregua dell’art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. “Statuto dei Lavoratori”) e dell’apposita disciplina contrattuale collettiva – il sistema disciplinare di cui all’art. 7, comma 4, lett. b), d.lgs. 231/01 e modellato su tale sistema disciplinare preesistente, costituendone un’integrazione e mutuandone procedure e sanzioni.

In applicazione di quanto sopra, le infrazioni al Modello del lavoratore dipendente possono dar luogo all’adozione, a seconda della loro gravità, di uno dei seguenti provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL Gas Acqua:

### 3.1.1 Provvedimenti disciplinari conservativi

Rimprovero verbale: incorre nell’irrogazione della sanzione del rimprovero verbale, il dipendente che, nell’esercizio delle attività aziendali non ricomprese nelle aree valutate nel Modello come “attività sensibili”, commenta colposamente un’infrazione di lieve entità, che non assuma rilevanza esterna all’azienda e che



sia tale, in ogni caso, da non integrare astrattamente una condotta di reato (ad esempio, mancata partecipazione alle iniziative di formazione delle Società);

Rimprovero scritto: incorre all'irrogazione della sanzione del rimprovero scritto il dipendente che, nell'esercizio delle attività aziendali ricomprese nelle aree valutate nel Modello come "attività sensibili", commetta colposamente un'infrazione di lieve entità che non integra astrattamente una condotta di reato.

In particolare, incorre nella sanzione del rimprovero scritto colui che:

Esegua con negligenza o violi colposamente le procedure che regolano l'attività nelle aree valutate nel Modello come "attività sensibili";

Esegua con negligenza o vili colposamente le norme comportamentali fissate dal Codice Etico in relazione ad attività che rientrano nelle aree valutate nel Modello come "attività sensibili";

Ometta di informare l'O.d.V. di eventuali anomalie gestionali o di condotte poste in essere da sé o da altri, che possano determinare l'insorgere di rischi-penali rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01;

Reiteri per più di due volte un'infrazione già sanzionata con il rimprovero verbale.

Sospensione dal servizio e dal trattamento economico: incorre nell'irrogazione della sanzione della sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni il dipendente che:



Nell'esercizio delle attività aziendali ricomprese nelle aree valutate nel Modello come "attività sensibili", commetta colposamente un'infrazione al Modello che assuma rilevanza anche esterna all'azienda e che sia tale da non integrare, comunque, una condotta di reato;

Nell'esercizio delle attività aziendali ricomprese nelle aree valutate nel Modello come "attività sensibili", commetta dolosamente un'infrazione al Modello che sia tale da non integrare, comunque, una condotta di reato;

Reiteri colposamente, per più di due volte, un'infrazione al Modello già sanzionata con il rimprovero scritto.

### 3.1.2 Provvedimenti disciplinari risolutivi

Licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi del prestatore di lavoro, licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa): incorre nell'irrogazione della sanzione del licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi del prestatore di lavoro o del licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa), il dipendente che:

adotti, violando i doveri fissati dalle norme e procedure interne, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello Organizzativo, ivi



compreso il Codice Etico, commettendo uno dei reati per cui è prevista l'applicabilità del d.lgs. 231/01 nei confronti della Società;

adotti, violando i doveri fissati dalle norme e procedure interne, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello Organizzativo, ivi compreso il Codice Etico, e diretto in modo non equivoco a commettere uno dei reati per cui è prevista l'applicabilità del d.lgs. 231/01 nei confronti della Società;

adotti violando i doveri fissati dalle norme e procedure interne, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello Organizzativo, ivi compreso il Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'azienda di misure previste dal d.lgs. 231/01, anche in via cautelare.

Le sanzioni verranno irrogate nel rispetto e entro i limiti dettati dalla legge e dalle disposizioni contrattuali applicabili, e, in particolare, dall'art. 7 della Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") e dalla contrattazione collettiva e aziendale.

Per l'accertamento e la contestazione delle infrazioni al Modello e l'applicazione di sanzioni restano validi i poteri già conferiti in capo a coloro che sono a ciò deputati nell'ambito dell'organizzazione interna, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto del Modello e del Codice Etico di Gruppo deve essere necessariamente portato a



conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi più idonei, dalla Società.

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

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

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



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

### 3.2 Sanzioni per i dirigenti

I dirigenti della società, nello svolgimento della loro attività professionale, hanno l'obbligo di rispettare e far rispettare ai propri diretti collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico.

Nei confronti dei dirigenti, la Società ha ritenuto di estendere il sistema sopra previsto per gli altri dipendenti.

Così le sanzioni applicabili ai dirigenti, con i criteri di cui al punto 5.2 che precede, sono individuate nel:

il rimprovero verbale;

il rimprovero scritto;

la sanzione pecuniaria, la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni e/o la revoca, totale o parziale, delle eventuali procure e/o deleghe;

il licenziamento per inadempimento degli obblighi del prestatore di lavoro (nella fattispecie quelli del Modello e/o del Codice Etico);





il licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 del Codice Civile.

Per la procedura di contestazione ed irrogazione saranno applicati comunque i principi del contraddittorio di cui all'art. 7 dello "Statuto dei Lavoratori".

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni:

la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il d.lgs. 231/2001;

l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;

la mancata vigilanza sui sottoposti circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;

la tolleranza od omessa segnalazione di irregolarità commessa da altri prestatori di lavoro o partner della Società.

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



3.3 Misure nei confronti dei Componenti del Consiglio di Amministrazione, del Presidente e del Vice Presidente.

Nell'ipotesi in cui si verificassero condotte in violazione delle prescrizioni del Modello o del Codice Etico da parte di uno degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza provvederà ad informare mediante relazione scritta l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

Nel valutare la condotta in violazione del Modello o del Codice Etico di un suo componente, si dovrà tenere conto delle particolari circostanze, condizioni e modalità in cui si è verificata la condotta stessa, e potrà adottare, nei confronti di colui che pone in essere l'infrazione del Modello Organizzativo – ove ne sussistano i presupposti di legge e fermo l'esercizio di ogni altra prerogativa di legge e il diritto al risarcimento degli eventuali danni che l'infrazione potrebbe generare alla Società – i seguenti provvedimenti:

il richiamo formale;

la revoca di eventuali deleghe e procure, e in particolare, di quelle il cui (in) adempimento risulti direttamente o indirettamente connesso alla violazione in questione;

la revoca dalla carica;



l'azione di responsabilità.

Per la procedura di contestazione ed irrogazione saranno applicati comunque i principi del contraddittorio, previa contestazione dell'addebito e concessione di un congruo termine per le giustificazioni.

Nel caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte di una o più amministratori, non diretta in modo univoco ad agevolare o commettere un reato ricompreso nel Decreto, l'organo amministrativo potrà procedere direttamente all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto o della revoca delle deleghe e procure, a seconda della gravità del fatto.

Per quanto riguarda la competenza all'esercizio dell'azione disciplinare in esame, la revoca (così come l'esercizio dell'azione di responsabilità) spetterà all'Assemblea dei soci.

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

la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il d.lgs. 231/2001 nell'espletamento delle proprie funzioni;

l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;

la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro o partner della Società circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;



tolleranza di irregolarità commessa da prestatori di lavoro o partner della Società.

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

#### 3.4 Misure nei confronti di altri soggetti apicali

Qualora sia accertata la violazione di cui al punto 5.2, da parte di un soggetto apicale, potranno essere applicate nei Suoi confronti, le seguenti sanzioni:

richiamo formale scritto;

sanzione pecuniaria, pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;

revoca, totale o parziale, delle eventuali procedure e/o deleghe;

revoca dall'incarico.

In particolare:

per la violazione di cui al numero 3.1.1.2 , sarà comminato il richiamo scritto;

per le violazioni di cui al numero 3.1.1.3, sarà comminata la sanzione pecuniaria e/o revoca, totale o parziale, delle eventuali procure e/o deleghe;

per le violazioni di cui al numero 3.1.2, sarà comminata la revoca dall'incarico.



Nel caso in cui la violazione commessa da un Amministratore sia tale da ledere far venir meno o compromettere la fiducia della Società, nei confronti dello stesso, il consiglio di amministrazione, a norma degli artt. 2392 ss c.c., convoca l'Assemblea, proponendo gli opportuni provvedimenti, ai sensi dell'art. 2383, co. 3, c.c..

### 3.5 Misure nei confronti dei Componenti dell'Organismo di Vigilanza

Nell'ipotesi in cui si verificassero condotte in violazione delle prescrizioni del Modello o del Codice Etico da parte di uno dei membri dell'O.d.V., l'Organismo di Vigilanza provvederà ad informare mediante relazione scritta l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

Nel valutare la condotta in violazione del Modello o del Codice Etico di un componente dell'O.d.V., si dovrà tenere conto delle particolari circostanze, condizioni e modalità in cui si è verificata la condotta stessa, e l'organo deputato all'applicazione della sanzione potrà adottare, ove ne sussistano i presupposti di legge – e fermo l'esercizio di ogni altra prerogativa di legge e il diritto al risarcimento degli eventuali danni che l'infrazione potrebbe generare alla Società – i seguenti provvedimenti:

il richiamo formale;

la revoca dalla carica.



Per la procedura di contestazione ed irrogazione saranno applicati comunque i principi del contraddittorio, previa contestazione dell'addebito e concessione di un congruo termine per le giustificazioni.

La competenza all'esercizio dell'azione sanzionatoria in esame nei confronti dei Componenti dell'O.d.V. spetterà al Consiglio di Amministrazione.

### 3.6 Misure nei confronti del Collegio Sindacale

Nell'ipotesi in cui si verificassero condotte in violazione delle prescrizioni del Modello o del Codice Etico da parte di uno dei componenti del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza provvederà ad informare il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, nelle persone dei rispettivi Presidenti.

Il Collegio Sindacale esperite le opportune ulteriori indagini e, sentito il componente a cui è contestata la violazione, annuncia, sentito il Consiglio di Amministrazione, i provvedimenti opportuni, a norma dell'art. 2407 C.C..

### 3.7 Terzi destinatari

Il presente Sistema Disciplinare ha la funzione di sanzionare anche le violazioni del Codice Etico e delle Linee di condotta al Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.



Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (de seguito, per brevità, collettivamente denominati “Terzi Destinatari”) che sono comunque tenuti al rispetto del Codice e delle Linee di condotta del Modello in virtù del rapporto con la Società.

Nell’ambito di tale categoria, possono farsi rientrare i seguenti soggetti:

coloro che intrattengono con la società un rapporto contrattuale (ad es. i consulenti, i professionisti, ecc.);

gli incaricati della revisione e del controllo contabile;

i collaboratori a qualsiasi titolo;

i procuratori e coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società:

i fornitori ed i partners.

Ogni comportamento posto in essere dai soggetti sopra indicati, in contrasto con il Codice Etico o con le Linee di condotta del Modello e tale da comportare il rischio violazione del Modello, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, nei contratti o negli accordi di partnership, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l’eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società.

## **4. Istruttoria**

### 4.1 Procedimento di istruttoria

La procedura individuata al fine dell'irrogazione delle sanzioni conseguenti alla eventuale commissione delle violazioni previste, con riguardo a ciascuna categoria di Soggetti destinatari, prevede:

la fase istruttoria;

la fase della contestazione della violazione all'interessato;

la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

La fase istruttoria ha avvio sulla base delle attività di verifica ed ispezione condotte dall'Organismo di Vigilanza, che, sulla scorta della propria attività istruttoria ovvero dell'analisi delle segnalazioni ricevute, informa tempestivamente e, successivamente, relaziona per iscritto il Titolare del potere disciplinare, come di seguito individuato, circa l'eventuale violazione rilevata ed il soggetto (o i soggetti) cui è riferibile.

Procedimento di istruttoria nei confronti dei Soggetti apicali

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto apicale, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale una relazione contenente:





la descrizione della condotta contestata;

l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;

il soggetto responsabile della violazione;

gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

A seguito dell'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Organismo ed il soggetto apicale a cui è contestata la violazione.

La convocazione deve:

essere effettuata per iscritto;

contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;

comunicare all'interessato la data della convocazione, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

La convocazione deve essere effettuata in base alle stabilite modalità di convocazione del Consiglio di Amministrazione.

In occasione della convocazione del Consiglio di Amministrazione, cui è invitato a partecipare anche l'Organismo di Vigilanza, vengono disposti l'audizione



dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da questi formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, valuta la condotta contestata ed eventualmente determina la sanzione da applicare. Nel caso in cui la violazione commessa da un Amministratore sia tale da ledere far venir meno o compromettere la fiducia della Società nei confronti dello stesso, il Consiglio di Amministrazione, a norma degli artt. 2392 ss. c.c., convoca l'Assemblea, proponendo gli opportuni provvedimenti, ai sensi dell'art. 2383 co. 3 c.c.

La delibera del Consiglio di Amministrazione e/o quella dell'Assemblea, a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, a cura del Consiglio di Amministrazione, all'interessato nonché all'Organismo di Vigilanza.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale.

#### Procedimento di istruttoria nei confronti dei Soggetti subordinati

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Soggetto subordinato (Dirigente non apicale, Lavoratore dipendente), la procedura di accertamento della violazione è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti nonché dei contratti collettivi applicabili.



In particolare, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Direttore Personale e Organizzazione di Iren Acqua Gas una relazione contenente:

la descrizione della condotta contestata;

l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;

l'indicazione del soggetto responsabile della violazione:

gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

A seguito dell'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, il Direttore Personale e Organizzazione di Iren Acqua Gas convoca il soggetto interessato, mediante invio di apposita contestazione scritta contenente:

l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;

l'avviso della data della convocazione, nonché della facoltà dell'interessato di formulare, anche in quella sede, eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che verbali.

In occasione della convocazione, cui è invitato a partecipare anche l'Organismo di Vigilanza, è disposta l'acquisizione delle eventuali deduzioni da questi formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

A conclusione delle attività sopra indicate, il Direttore Personale e Organizzazione di Iren Acqua Gas si pronuncia in ordine alla eventuale



determinazione della sanzione, nonché circa la concreta comminazione della stessa.

Il provvedimento di comminazione dell'eventuale sanzione è comunicato per iscritto all'interessato, a cura della Direzione Personale e Organizzazione di Iren Acqua Gas, nel rispetto dei termini previsti dalla contrattazione collettiva applicabile nel caso concreto.

Il Direttore Personale e Organizzazione di Iren Acqua Gas cura, nel caso, l'effettiva irrogazione della sanzione, nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

All'Organismo di Vigilanza è inviato, per conoscenza, il provvedimento di irrogazione della sanzione.