

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**

Camuna Energia S.r.l.



PARTE GENERALE

*(Aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 17 dicembre 2020;
approvato in data 20 novembre 2023 l'aggiornamento della Parte Generale relativo alla
Normativa Whistleblowing D.lgs. 24/2023)*

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

Indice

1.	Descrizione del quadro normativo.....	3
1.1.	Introduzione	3
1.2.	I reati previsti dal Decreto.....	4
1.3.	Apparato sanzionatorio.....	5
1.4.	Reati commessi all'estero	6
1.5.	Procedimento di accertamento dell'illecito.....	6
1.6.	Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti	7
2.	Governance e Assetto Organizzativo di Camuna Energia S.r.l.....	9
2.1.	Camuna Energia S.r.l.....	9
2.2.	Gli strumenti di governance di Camuna Energia S.r.l.	9
2.3.	Sistema di controllo interno.....	10
2.4.	Prestazioni di servizi svolte da altre società.....	10
3.	Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Camuna Energia S.r.l.....	12
3.1.	Premessa.....	12
3.2.	Destinatari	12
3.3.	Finalità del Modello.....	12
3.4.	Metodologia di predisposizione del Modello di Camuna Energia S.r.l.....	13
3.5.	Struttura del Modello.....	14
3.6.	Rapporto tra Modello e Codice Etico del Gruppo A2A.....	14
3.7.	Adozione, aggiornamento e adeguamento del Modello.....	15
3.7.1	Verifiche e controlli sul Modello	15
4.	L'Organismo di Vigilanza.....	17
4.1.	Durata in carica, decadenza e revoca	17
4.2.	Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza	20
4.3.	Flussi di comunicazione dell'Organismo di Vigilanza	22
4.4.	Informativa verso l'Organismo di Vigilanza	23
4.5.	Whistleblowing.....	24
4.6.	Informativa da e verso l'Organismo di Vigilanza e nei confronti dell'Organismo di Vigilanza della Controllante.....	25
5.	Il sistema sanzionatorio	27
5.1.	Principi generali	27
5.2.	Misure nei confronti di lavoratori subordinati.....	27
5.2.1	Misure nei confronti del personale non dirigente.....	28
5.2.2	Misure nei confronti dei dirigenti	30
5.3.	Misure nei confronti degli amministratori.....	30
5.4.	Misure nei confronti dei sindaci	31
5.5.	Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società.....	31
5.6.	Misure di tutela nei confronti del segnalante ai sensi della Normativa sul whistleblowing	31
6.	Il piano di formazione e comunicazione	33
Allegato 1 – Elenco reati presupposto della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001		34

1. Descrizione del quadro normativo

1.1. Introduzione

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

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

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

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

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

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

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

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

1.2. I reati previsti dal Decreto

I reati dal cui compimento può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano di seguito le “famiglie di reato” attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 231/2001, rimandando all'ALLEGATO 1 del presente documento per il dettaglio delle singole fattispecie ricomprese in ciascuna famiglia:

1	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24)
2	Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis)
3	Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter)
4	Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25)
5	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis)
6	Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1)
7	Reati societari (Art. 25-ter)
8	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater)
9	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1)
10	Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies)
11	Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies)
12	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-septies)
13	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies)
14	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies)
15	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies)
16	Reati ambientali (Art. 25-undecies)

17	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies)
18	Reati di razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies)
19	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies)
20	Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies)
21	Reati di contrabbando (Art. 25-sexiesdecies)
22	Reati transnazionali (L. 146/2006)

1.3. Apparato sanzionatorio

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

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

Le sanzioni interdittive, che possono essere comminate solo laddove espressamente previste e anche in via cautelare, sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

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

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

Ai sensi dell'art. 17 del Decreto, le sanzioni interdittive di cui agli artt. 13 e seguenti non si applicano all'Ente che:

- a) abbia risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- c) abbia messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

1.4. Reati commessi all'estero

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

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- ha la sede principale in Italia, ossia la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato entro la cui giurisdizione è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'ente medesimo.

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

1.5. Procedimento di accertamento dell'illecito

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

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

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

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

1.6. Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

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

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

Nella definizione del Modello, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

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

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del Modello sono le seguenti:

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

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

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

2. Governance e Assetto Organizzativo di Camuna Energia S.r.l.

2.1. Camuna Energia S.r.l.

Camuna Energia S.r.l. (di seguito anche “**Camuna**” o la “**Società**”), appartiene al gruppo (di seguito, il “**Gruppo**” o il “**Gruppo A2A**”) facente capo ad A2A S.p.A. (di seguito anche “**A2A**” o la “**Capogruppo**”), che ne detiene il capitale sociale in misura pari al 74,5% e alla cui attività di direzione e coordinamento è soggetta.

Il resto del capitale sociale della Società è detenuto da Linea Green S.p.A. in misura pari al 14,5%, dal Comune di Cedegolo in misura pari al 5%, dal Comune di Paisco Loveno in misura pari al 5% e dal Consorzio idroelettrico di Edolo – Mù – Società cooperativa a responsabilità limitata in misura pari all’1%.

La Società ha per oggetto il servizio di distribuzione di energia elettrica (in conformità al D.lgs. 16 marzo 1999, n. 79 ss.mm.ii.). La Società svolge inoltre il servizio di bollettazione (contratto CIEM), nonché il servizio di gestione degli impianti di illuminazione pubblica del Comune di Cedegolo.

2.2. Gli strumenti di governance di Camuna Energia S.r.l.

Gli strumenti di governo dell’organizzazione che garantiscono il funzionamento della Società, sviluppati internamente o a livello di Gruppo A2A, possono essere così riassunti:

- **Statuto** - in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell’attività di gestione.
- **Sistema delle procure e delle responsabilità organizzative** - che stabilisce, mediante l’assegnazione di specifiche procure e di responsabilità organizzative, i poteri per rappresentare o impegnare la Società.
- **Codice Civile - Direzione e Coordinamento** - ai sensi degli artt. 2497 e seguenti del c.c. la Società, nel rispetto del principio di corretta gestione societaria e imprenditoriale, è sottoposta all’attività di Direzione e Coordinamento da parte della Capogruppo.
- **Contratti di servizio** - che regolano formalmente le prestazioni di servizi rese da altre società del Gruppo o viceversa, assicurando trasparenza agli oggetti delle prestazioni erogate ed ai relativi corrispettivi.
- **Sistema di Procedure, Policy, Linee Guida** – la Società segue Procedure, Policy e Linee Guida definite a livello di Gruppo, il cui perimetro di applicabilità risulti ad essa esteso.
- **Codice Etico del Gruppo A2A** - esprime i principi etici e di deontologia che il Gruppo A2A riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi del Gruppo. Il Codice Etico del Gruppo A2A esprime, fra l’altro,

linee e principi di comportamento volti a prevenire i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001 e richiama espressamente il Modello come strumento utile per operare nel rispetto delle normative. È parte integrante e sostanziale del Modello.

- ***Linee Guida per la composizione e la remunerazione dell'Organismo di Vigilanza delle Società del Gruppo A2A*** – emanate dalla Capogruppo e rivolte alle società controllate al fine di comunicare i requisiti dell'Organismo di Vigilanza ed i criteri da seguire per l'individuazione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

2.3. Sistema di controllo interno

Camuna è dotata di un sistema di controllo interno idoneo a presidiare nel continuo i rischi tipici dell'attività sociale.

Il sistema di controllo interno è un insieme di regole, procedure e strutture organizzative avente lo scopo di monitorare il rispetto delle strategie ed il conseguimento delle seguenti finalità:

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

Coerentemente con l'adozione del proprio sistema di amministrazione e controllo, i principali soggetti responsabili dei processi di controllo, monitoraggio e vigilanza nella Società sono:

- Organo Amministrativo;
- Collegio Sindacale;
- Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società);
- *Internal Audit* di A2A;
- *Group Compliance* di A2A;
- *Group Risk Management* di A2A;
- Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e societari di A2A.

2.4. Prestazioni di servizi svolte da altre società

Nel rispetto del principio di corretta gestione societaria e imprenditoriale, la Capogruppo esercita l'attività di direzione e coordinamento (ai sensi degli artt. 2497 e seguenti del c.c.) nei confronti di Camuna in specifici ambiti; attività volta a garantire l'indirizzo e il coordinamento della Società nell'interesse complessivo del Gruppo A2A e per una valorizzazione delle possibili sinergie tra le varie componenti nell'ottica della comune appartenenza a quest'ultimo.

Nell'ambito dell'attività di direzione e coordinamento, la Capogruppo eroga alla Società una serie di servizi, che la stessa svolge a livello centralizzato a beneficio di Camuna.

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

In taluni casi per facilitare l'effettiva operatività, A2A può svolgere tali attività in nome e per conto di Camuna, esercitando i soli poteri di rappresentanza necessari per l'espletamento dei servizi previsti dal contratto sottoscritto tra le parti, in forza di una specifica Procura ad essa conferita dalla Società. Tra i poteri conferiti non rientrano i poteri relativi alla gestione operativa e del *business* di Camuna, che rimangono di competenza dell'Organo di Amministrazione della Società stessa.

Tra le società appartenenti al Gruppo A2A, anche Unareti S.p.A. e A2A Smart City S.p.A. offrono servizi nei confronti della Società.

In ogni caso, il conferimento dei poteri alle entità legali prestatrici dei servizi non avviene "in esclusiva": l'Organo di Amministrazione di Camuna mantiene, collegialmente o individualmente, i poteri impliciti nel proprio ruolo. Nel Modello di *Governance* esistente sono infatti salvaguardate le responsabilità e le prerogative gestionali degli Organi di Amministrazione delle società controllate; le Società che erogano servizi, inoltre, rendicontano e soggiacciono alla verifica circa la corretta esecuzione di quanto convenuto, rimanendo in capo a Camuna il monitoraggio delle attività affidate.

In generale, la prassi del Gruppo A2A prevede che le attività svolte in forza di contratti di servizio infragruppo dalla Capogruppo sono oggetto di monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza della Società erogante il servizio, dell'Organismo di Vigilanza della Società beneficiaria del servizio e da parte delle Strutture competenti della Capogruppo, attraverso l'implementazione di flussi informativi e l'attuazione di audit in ambito D.Lgs. n. 231/2001.

Per completezza, si specifica che anche altre società del Gruppo A2A, in particolare Unareti S.p.A., erogano servizi in favore di Camuna. Anche la prestazione di tali servizi è disciplinata da appositi accordi scritti, avviene nel rispetto della disciplina di cui al D.Lgs. n. 231/2001 e ricade nell'ambito di monitoraggio sia dell'Organismo di Vigilanza di Unareti S.p.A. sia degli organismi e delle strutture dianzi indicati.

3. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Camuna Energia S.r.l.

3.1. Premessa

L'adozione di un Modello, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità amministrativa della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di illecito, è un atto di responsabilità sociale.

Per tali motivi e in ottica di allineamento alle indicazioni del Gruppo in ambito *compliance*, la Società ha deciso di definire e implementare un proprio Modello, che è stato approvato in data 28 febbraio 2014.

Successivamente, anche in ragione dell'introduzione, nel tempo, di nuove fattispecie di reato rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, si è reso opportuno avviare una serie di interventi di aggiornamento / integrazione del Modello ex D.Lgs. n. 231/2001 di Camuna, al fine di adeguarlo all'evoluzione della normativa di riferimento nonché alle variazioni nell'assetto organizzativo ed operativo aziendale nel frattempo intervenute.

Tutte le attività di aggiornamento sono state avviate e condotte assicurando:

- l'allineamento rispetto alla struttura di *governance*, organizzativa ed operativa aziendale, in ottica di coerenza con l'impostazione e l'articolazione dei modelli di organizzazione e gestione adottati dalle altre società del Gruppo;
- l'adeguamento rispetto a tutti i reati ad oggi previsti dal D.Lgs. n. 231/2001;
- la coerenza con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* e con le indicazioni contenute nelle Linee Guida delle principali associazioni di categoria, prime fra tutte Confindustria.

3.2. Destinatari

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

3.3. Finalità del Modello

Camuna intende affermare e diffondere una cultura di impresa improntata:

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

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

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

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza che dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico del Gruppo A2A, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e interdittive) anche a carico della Società;
- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, alla trasparenza e alla tracciabilità delle attività aziendali nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte di Camuna di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema di presidi di controllo e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

3.4. Metodologia di predisposizione del Modello di Camuna Energia S.r.l.

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

In particolare, la redazione di ogni versione del Modello si è basata su un'attività di *risk self assessment* articolata nelle fasi di seguito descritte:

- esame preliminare del contesto aziendale attraverso un'analisi della documentazione relativa alla struttura organizzativa e operativa della Società, nonché dei ruoli e delle responsabilità assegnate;
- individuazione dei processi aziendali e delle attività sensibili alla commissione dei reati operata tramite interviste con il *management*, nonché rilevazione, analisi e valutazione dell'adeguatezza dei controlli aziendali esistenti;
- identificazione dei punti di miglioramento del sistema di controllo interno e definizione di uno specifico piano di attuazione di tali aspetti;

- adeguamento del sistema di controllo interno, finalizzato alla riduzione dei rischi eventualmente identificati, tramite l'attuazione del piano di implementazione definito.

Scopo ultimo delle attività sopra descritte è stato quello di definire il Modello di Camuna, articolato in tutte le sue componenti e che tenga conto delle *best practice* di riferimento, personalizzato alla realtà aziendale, da sottoporre all'Organo Amministrativo per l'approvazione.

3.5. Struttura del Modello

Il Modello è strutturato:

- (i) nella *Parte Generale*, che descrive il quadro normativo di riferimento e disciplina il funzionamento complessivo del sistema di organizzazione, gestione e controllo adottato volto a prevenire la commissione dei reati presupposto;
- (ii) nelle *Parti Speciali*, volte ad integrare il contenuto della *Parte Generale* con una descrizione relativa:
 - alle fattispecie di reato richiamate dal Decreto che la Società ha ritenuto necessario prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche dell'attività svolta;
 - ai processi/attività sensibili, rispetto alle fattispecie di reato di cui al punto precedente, presenti nella realtà aziendale e ai correlati presidi di controllo.

3.6. Rapporto tra Modello e Codice Etico del Gruppo A2A

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

Il Codice Etico del Gruppo A2A ha lo scopo, tra l'altro, di favorire e promuovere un elevato standard di professionalità e di evitare pratiche comportamentali difformi rispetto agli interessi dell'azienda o devianti rispetto alla legge, nonché contrastanti rispetto ai valori che la Società e il Gruppo di cui fa parte intende mantenere e promuovere.

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

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

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

3.7. Adozione, aggiornamento e adeguamento del Modello

L'Organo Amministrativo ha il potere esclusivo di adottare, modificare ed integrare il Modello.

Il Modello deve essere oggetto di apposito adattamento qualora emerga l'opportunità o la necessità di un suo aggiornamento a fronte di particolari situazioni, quali, a titolo esemplificativo:

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

Nei casi sopra descritti, le modifiche e/o integrazioni del Modello devono essere approvate dall'Organo Amministrativo.

Qualora, invece, si rendesse necessario apportare modifiche meramente formali al Modello, la struttura organizzativa *Compliance* 231 di A2A S.p.A., di propria iniziativa o su impulso dell'Organismo di Vigilanza, può, previa valutazione delle modalità di intervento e della relativa tempistica, intervenire in maniera autonoma sul Modello, senza sottoporre le eventuali modifiche ad approvazione da parte dell'Organo Amministrativo.

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

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

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

3.7.1 Verifiche e controlli sul Modello

L'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente all'art. 6, comma 1, lett. b) e dall'art. 7, comma 4, lett. a) del Decreto, conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello.

A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione ed al sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, all' Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza ha il dovere di segnalare in forma scritta all'Organo Amministrativo tempestivamente, o quanto meno nella relazione annuale, fatti, circostanze o carenze organizzative riscontrate nell'attività di vigilanza che evidenzino la necessità o l'opportunità di modificare o integrare il Modello.

Anche con tale finalità, l'Organismo di Vigilanza delibera in merito al Piano di Vigilanza annuale attraverso il quale pianifica, in linea di massima, le proprie attività prevedendo:

- un calendario degli incontri con il *management* da svolgere nel corso dell'anno;
- le attività di vigilanza deliberate.

In relazione a questo ultimo punto, a titolo meramente esemplificativo, si riportano i principali strumenti di vigilanza a disposizione dell'OdV: i) verifiche 231; ii) test flussi informativi 231; iii) audit report Ambiente Salute e Sicurezza di A2A S.p.A. relativi alla Società; iv) sopralluoghi; v) analisi andamento infortunistico; vi) analisi contenziosi disciplinari vii) monitoraggio Action Plan.

Le attività di verifica pianificate sono effettuate dall'Organismo di Vigilanza con il supporto delle competenti strutture della Società ovvero delle Strutture Organizzative di A2A (es. Ambiente Salute e Sicurezza, Internal Audit, Gestione del Personale competente).

4. L'Organismo di Vigilanza

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

In ossequio alle prescrizioni del D.Lgs. n. 231/2001, l'Organo Amministrativo di Camuna potrà pertanto optare per un Organismo di Vigilanza a struttura collegiale o monocratico sulla base delle proprie valutazioni nonché dei documenti normativi di riferimento del Gruppo.

In particolare, la composizione dell'Organismo di Vigilanza è stata definita in modo da garantire i seguenti requisiti:

- Autonomia e indipendenza: detto requisito è assicurato dal posizionamento all'interno della struttura organizzativa come unità di staff ed in una posizione più elevata possibile, prevedendo il "riporto" al massimo vertice operativo aziendale, vale a dire all'Organo Amministrativo nel suo complesso.
- Professionalità: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, la composizione prescelta garantisce idonee conoscenze giuridiche e dei principi e delle tecniche di controllo e monitoraggio, nonché dell'organizzazione aziendale e dei principali processi della Società.
- Continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale di Camuna.

4.1. Durata in carica, decadenza e revoca

Al fine di garantirne la piena autonomia e indipendenza, la durata in carica dei membri dell'Organismo di Vigilanza coincide con quella dell'Organo Amministrativo che l'ha nominato. Qualora l'Organo Amministrativo dovesse decadere, decadrà anche l'Organismo di Vigilanza.

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

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

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

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

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

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

¹ Dipendente non con ruoli operativi.

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

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

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti:

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

Ciascun componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto, da comunicarsi ai Consiglieri di Amministrazione con raccomandata A.R. L'Organo Amministrativo provvede a nominare il nuovo componente durante la prima adunanza utile e comunque entro 60 giorni dalla data di cessazione dalla carica del membro dell'Organismo di Vigilanza che ha esercitato il recesso.

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

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

4.2. Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sulla diffusione all'interno della Società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilare sulla validità e adeguatezza del Modello, ossia sulla sua concreta capacità di prevenire le condotte di reato indicate dal Decreto;
- vigilare sull'attuazione del Modello nell'ambito delle aree di attività potenzialmente a rischio di reato;
- segnalare all'Organo Amministrativo della Società l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

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

- coordinarsi e collaborare con le Strutture Organizzative aziendali (anche attraverso apposite riunioni) di A2A S.p.A. per il miglior monitoraggio delle attività aziendali identificate nel Modello a rischio reato;
- verificare l'istituzione e il funzionamento di specifici canali informativi "dedicati" (es. indirizzo di posta elettronica, diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo);
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività aziendale individuate a potenziale rischio di reato;
- verificare e controllare la regolare tenuta ed efficacia di tutta la documentazione inerente alle attività/operazioni individuate nel Modello potendo accedere a tutta la documentazione e informazioni ritenute utili nell'ambito del monitoraggio;
- verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello intraprese dalla Società;
- avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente della Società, ove presente, per le attività di monitoraggio, nonché del Datore di Lavoro (ove individuato) e della struttura da questi coordinata per i temi di sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro, o di eventuali consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche (ad es. in ambito ambientale). Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può inoltre avvalersi del supporto di Strutture Organizzative della

Capogruppo con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo. L'OdV, a titolo esemplificativo, potrà ricorrere alle seguenti strutture:

- ✓ Internal Audit di A2A (ad esempio per le attività di controllo e le verifiche sull'effettiva applicazione dei protocolli previsti nel Modello);
 - ✓ Affari Legali e *Compliance* di A2A (ad esempio, per l'interpretazione della normativa rilevante; per definire il contenuto delle apposite clausole da inserire nei contratti con partner, collaboratori esterni, per gli aspetti relativi all'interpretazione e al monitoraggio del quadro normativo di riferimento ecc.);
 - ✓ *Compliance* 231 di A2A (ad esempio per le attività di supporto alle società del gruppo per l'aggiornamento dei modelli 231 elaborati in service);
 - ✓ Ambiente, Salute e Sicurezza di A2A (ad esempio per le attività di controllo e le verifiche che svolge sulle tematiche di competenza, ovvero salute e sicurezza);
 - ✓ Servizio di Prevenzione e Protezione di A2A e alle altre figure specifiche previste dalla normativa di settore per le questioni afferenti alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
 - ✓ *Recruiting, People Development and Inclusion* di A2A (ad esempio per le attività di formazione in aula ed *e-learning*);
- svolgere o provvedere a far eseguire accertamenti sulla veridicità e fondatezza delle segnalazioni ricevute, predisporre una relazione sulla attività svolta e proporre alla Struttura Organizzativa preposta all'adozione delle sanzioni disciplinari nei confronti del personale della Società l'eventuale prescrizione dei provvedimenti di cui al presente Modello;
 - segnalare immediatamente all'Organo Amministrativo eventuali violazioni del Modello da parte degli Amministratori della Società ovvero di figure apicali della stessa;
 - segnalare immediatamente al Collegio Sindacale eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte dell'Organo Amministrativo, laddove fondate.

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

- emanare disposizioni intese a regolare le proprie attività e predisporre e aggiornare l'elenco delle informazioni che devono pervenirgli dalle Strutture Organizzative aziendali;
- accedere, anche senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale ritenuto rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal D. Lgs. n. 231/2001;
- disporre che i Destinatari del Modello forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte della Società;
- compiere indagini in merito alle segnalazioni pervenute per verificare se integrino violazioni del Codice Etico e/o del Modello e per accertarne la fondatezza, segnalando, all'esito delle indagini condotte, alla Struttura Organizzativa competente o all'Organo Amministrativo a seconda del ruolo aziendale dell'autore della violazione, l'opportunità di avviare una

procedura disciplinare o di assumere adeguate misure sanzionatorie nei confronti dell'autore stesso;

- ottenere l'informativa in merito agli esiti delle procedure disciplinari o delle iniziative sanzionatorie assunte dalla Società per accertate violazioni del Codice Etico e/o del Modello, e, in caso di archiviazione, chiederne le motivazioni;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo può delegare uno o più compiti specifici a singoli suoi componenti che li svolgeranno in nome e per conto dell'Organismo stesso. In merito ai compiti delegati, la responsabilità da essi derivante ricade sull'Organismo nel suo complesso.

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

4.3. Flussi di comunicazione dell'Organismo di Vigilanza

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

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

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

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato dall'Organo Amministrativo e, a sua volta, ha facoltà di richiedere la convocazione di tale organo sociale per questioni inerenti al funzionamento e all'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

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

4.4. Informativa verso l'Organismo di Vigilanza

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

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

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

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

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

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

- l'emissione e/o l'aggiornamento delle procedure aziendali rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- la modifica dell'operatività aziendale;
- l'emissione e/o aggiornamento dei documenti organizzativi (organigrammi, deleghe e procure aziendali);
- le modifiche alla composizione degli organi sociali;

- le relazioni predisposte dalle strutture organizzative aziendali/Organi di Controllo (compresa la Società di Revisione) nell’ambito delle loro attività di verifica;
- le contestazioni disciplinari riportanti nominativo, contestazione e sanzione;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento penale a loro carico in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001 commessi nello svolgimento dell’attività lavorativa, salvo espresso divieto dell’autorità giudiziaria;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 che possano coinvolgere la Società e/o i Destinatari del Modello.

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

4.5. Whistleblowing

In data 14 dicembre 2017 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 30 novembre 2017 n. 179 recante le “*disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*” (nel seguito la “*Normativa whistleblowing*”) che è intervenuta sull’art. 54-*bis* del D. Lgs. n. 165/2001 e sull’art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001.

-

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

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

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

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

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

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

Per le tutele garantite e il sistema disciplinare si rinvia rispettivamente ai paragrafi 5.6 e 5.1.

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

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

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

L'Organismo di Vigilanza di Camuna deve informare l'Organismo di Vigilanza di A2A in ordine ai fatti rilevati, alle violazioni compiute da eventuali dipendenti del Gruppo A2A distaccati presso la Società, alle sanzioni disciplinari e agli adeguamenti del proprio Modello e al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza della Capogruppo.

L'Organismo di Vigilanza di Camuna, nel rispetto dell'autonomia e della riservatezza delle informazioni afferenti alle diverse realtà, potrà trasmettere, per conoscenza, all'OdV della Capogruppo, ove presente, le relazioni periodiche (annuali) predisposte per l'Organo Amministrativo di riferimento e relative alle attività svolte.

Nell'ambito dell'attività di direzione e coordinamento, l'Organismo di Vigilanza di A2A S.p.A. coordina le attività degli Organismi di Vigilanza delle società controllate, ai fini della realizzazione di un coerente sistema di controlli. Tale coordinamento prevede, tra l'altro, l'organizzazione di riunioni congiunte (“**Conferenza**”) tra i Presidenti degli Organismi delle diverse società aventi ad oggetto:

- gli argomenti propri della vigilanza nel contesto dei Modelli;
- gli aggiornamenti normativi;
- la costante verifica della completezza della individuazione delle attività sensibili, spesso trasversali all'interno del Gruppo;

- l'utilizzo di strumenti di controllo unitari idonei alla rilevazione di eventuali criticità e l'analisi di eventuali fattori problematici eventualmente emersi dall'operatività.

Eventuali interventi correttivi sul Modello della Società, conseguenti ai controlli effettuati, sono di esclusiva competenza della Società stessa.

5. Il sistema sanzionatorio

5.1. Principi generali

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

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

Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria. Costituisce, altresì, violazione del Modello – e presupposto di applicazione di sanzioni – il mancato rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalla Normativa sul *whistleblowing*, nonché l'invio di segnalazioni con dolo o colpa grave, che si rivelino infondate, in coerenza con quanto previsto nella “Linea Guida per le segnalazioni, anche anonime, del Gruppo A2A (Whistleblowing)” Linea Guida 001.0032/*.

Le sanzioni contemplate per violazioni alle disposizioni contenute nel Modello sono da intendersi applicabili anche nelle ipotesi di violazione alle disposizioni contenute nel Codice Etico del Gruppo A2A.

L'Organismo di Vigilanza, ricevuta la segnalazione e svolti gli opportuni accertamenti, formula una proposta in merito ai provvedimenti da adottare e comunica la propria valutazione agli organi sociali competenti in base al sistema disciplinare, che si pronunceranno in merito all'eventuale adozione e/o modifica delle misure proposte dall'Organismo di Vigilanza, attivando gli organi di volta in volta competenti in ordine all'effettiva applicazione delle misure.

In ogni caso, le fasi di contestazione della violazione, nonché quelle di determinazione ed effettiva applicazione delle sanzioni, sono svolte nel rispetto delle norme di legge e di regolamento vigenti, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva e dei Codici Disciplinari aziendali, laddove applicabili.

5.2. Misure nei confronti di lavoratori subordinati

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti della Società costituisce sempre illecito disciplinare.

La Società chiede ai propri dipendenti di segnalare le eventuali violazioni e la stessa valuta in senso positivo il contributo prestato, anche qualora il soggetto che ha effettuato la segnalazione abbia contribuito a tale violazione.

Per l'accertamento delle infrazioni concernenti il Modello, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle relative sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al *Management* della Società.

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

Nel caso in cui la Società abbia proprio personale dipendente che svolge le proprie funzioni presso società del Gruppo, tali dipendenti, in base a quanto previsto dai documenti che ne regolano il distacco, sono soggetti – nell'espletamento delle proprie mansioni lavorative – alle direttive impartite dai responsabili della società distaccataria. Essi sono, quindi, tenuti al rispetto:

- a) dei principi di comportamento previsti dal presente Modello;
- b) del Codice Etico;
- c) di quanto previsto dal Modello predisposto dalla società distaccataria.

Qualora presso la Società svolgano la propria attività lavorativa uno o più dipendenti di una società (anche del Gruppo A2A) che siano – a seguito della stipulazione di un accordo contrattuale – distaccati presso la Società, tali soggetti sono tenuti al rispetto di quanto previsto dal Codice Etico della Società e dal presente Modello.

Il licenziamento e ogni altro provvedimento disciplinare non pregiudicano le eventuali responsabilità civili per danni nelle quali sia incorso il lavoratore.

5.2.1 Misure nei confronti del personale non dirigente

I comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello e nel Codice Etico del Gruppo A2A assurgono a inosservanza di una obbligazione primaria del rapporto stesso e, conseguentemente, costituiscono illeciti disciplinari.

In relazione ai provvedimenti applicabili al personale dipendente non dirigente, il sistema sanzionatorio della Società, quale previsto nel Codice Disciplinare di Gruppo, trova la sua primaria fonte nei Contratti Collettivi Nazionali (CCNL) del settore di riferimento.

Si precisa che la sanzione irrogata dovrà essere proporzionata alla gravità della violazione commessa e, in particolare, si dovrà tener conto:

- dell'elemento soggettivo, ossia dell'intenzionalità del comportamento o del grado di colpa (negligenza, imprudenza o imperizia);
- del comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- del livello di responsabilità e di autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare;
- del coinvolgimento di altre persone;
- della gravità degli effetti dell'illecito disciplinare, ossia del livello di rischio cui la società ragionevolmente può essere esposta in seguito alla violazione contestata;
- di altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito.

Le sanzioni che si possono comminare sono quelle previste dai CCNL vigenti e applicabili ai dipendenti della Società, con le specifiche integrazioni previste dal codice disciplinare del Gruppo A2A in vigore.

I comportamenti passibili dell'applicazione di sanzioni disciplinari *ex* D.Lgs. 231/2001 sono i seguenti:

1. Il dipendente che ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello incorra in una lieve violazione per la prima volta delle disposizioni del Modello, sempre che da detta violazione non discenda per la società all'esterno un maggior impatto negativo.
2. Il dipendente che, più volte, ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, adotti più volte un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.
3. Il dipendente che ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, compiendo atti contrari all'interesse della società, esponendo la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali.
4. Il dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal Modello, adottando, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3.
5. Il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001. Il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello tale da determinare la concreta applicazione a carico della società delle misure previste dal D.Lgs.

231/2001, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno delle mancanze di cui al punto 4.

5.2.2 Misure nei confronti dei dirigenti

I dirigenti della Società, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello.

Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo, per violazione delle disposizioni contenute del Modello i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e per le attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;
- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti all'adempimento degli obblighi di cui al Modello, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello con conseguente potenziale pericolo per la Società alla irrogazione di sanzioni di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- non provveda a segnalare all'Organismo di Vigilanza criticità inerenti allo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle Autorità preposte;
- incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Modello, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello, esponendo così la Società all'applicazione di sanzioni *ex D. Lgs. n. 231/2001*.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di un dirigente, la Società, sulla scorta del principio di gravità, di recidività, di inosservanza diretta, di mancata vigilanza, adotta nei suoi confronti la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla disciplina contrattuale e normativa applicabile.

Se la violazione del Modello determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il Dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento.

5.3. Misure nei confronti degli amministratori

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

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

5.4. Misure nei confronti dei sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto gli altri componenti del Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione.

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

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

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

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

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

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

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

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni in buona fede può essere comunicata all'ANAC o denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale. In caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ovvero sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro, spetta al datore di lavoro provare che tali misure siano state adottate sulla base di ragioni estranee alla segnalazione.

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

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

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

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

6. Il piano di formazione e comunicazione

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

La formazione e la comunicazione sono strumenti centrali nella diffusione del Modello e del Codice Etico del Gruppo A2A, costituendo veicolo essenziale del sistema normativo che tutti i Destinatari sono tenuti a conoscere, ad osservare e ad attuare nell'esercizio delle rispettive funzioni.

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

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

- in fase di assunzione, la Società promuove nei confronti dei neoassunti l'informativa relativa al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo predisposto ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 ed al Codice Etico e viene garantita la possibilità di consultarli per esempio direttamente sull'*Intranet* aziendale in un'area dedicata;
- affissione agli albi Aziendali di copia del Modello e di copia del Codice Etico, al fine di garantirne la più ampia diffusione a tutti i dipendenti.

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

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

La Società, inoltre, promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico del Gruppo A2A e del Modello anche tra i *partner* commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori ai quali vengono resi disponibili entrambi i documenti nelle modalità ritenute più opportune, ad esempio tramite pubblicazione dei medesimi sul sito Internet aziendale.

Allegato 1 – Elenco reati presupposto della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001