

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**

Yada Energia S.r.l.



PARTE GENERALE

(Adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 8 giugno 2021)

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

Indice

1.	<i>Descrizione del quadro normativo</i>	3
1.1.	<i>Introduzione</i>	3
1.2.	<i>I reati previsti dal Decreto</i>	4
1.3.	<i>Apparato sanzionatorio</i>	5
1.4.	<i>Reati commessi all'estero</i>	6
1.5.	<i>Le “Linee Guida” di Confindustria</i>	7
2.	<i>Governance e Assetto Organizzativo di Yada Energia S.r.l.</i>	9
2.1.	<i>Yada Energia S.r.l.</i>	9
2.2.	<i>Gli strumenti di governance di Yada Energia S.r.l.</i>	9
2.3.	<i>Sistema di controllo interno</i>	10
2.4.	<i>Prestazioni di servizi svolte da altre società</i>	10
3.	<i>Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Yada Energia S.r.l.</i>	12
3.1.	<i>Premessa</i>	12
3.2.	<i>Destinatari</i>	12
3.3.	<i>Finalità del Modello</i>	12
3.4.	<i>Metodologia di predisposizione del Modello di Yada Energia S.r.l.</i>	13
3.5.	<i>Struttura del Modello</i>	13
3.6.	<i>Rapporto tra Modello e Codice Etico del Gruppo A2A</i>	14
3.7.	<i>Adozione, aggiornamento e adeguamento del Modello</i>	14
3.7.1	<i>Verifiche e controlli sul Modello</i>	15
4.	<i>L'Organismo di Vigilanza</i>	17
4.1.	<i>Durata in carica, decadenza e revoca</i>	18
4.2.	<i>Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza</i>	20
4.3.	<i>Flussi di comunicazione dell'Organismo di Vigilanza</i>	22
4.4.	<i>Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza</i>	23
4.5.	<i>Whistleblowing</i>	25
4.6.	<i>Informativa da e verso l'Organismo di Vigilanza e nei confronti dell'Organismo di Vigilanza della Capogruppo</i>	26
5.	<i>Il sistema sanzionatorio</i>	28
5.1.	<i>Principi generali</i>	28
5.2.	<i>Misure nei confronti di lavoratori subordinati</i>	28
5.2.1	<i>Misure nei confronti del personale non dirigente</i>	29
5.2.2	<i>Misure nei confronti dei dirigenti</i>	31
5.3.	<i>Misure nei confronti degli amministratori</i>	31
5.4.	<i>Misure nei confronti dei sindaci</i>	32
5.5.	<i>Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società</i>	32
5.6.	<i>Misure di tutela nei confronti del segnalante ai sensi della Legge sul whistleblowing</i>	33
5.7.	<i>Misure ulteriori ai sensi della Legge sul whistleblowing</i>	33
6.	<i>Il piano di formazione e comunicazione</i>	34
	<i>Allegato 1 – Elenco reati presupposto della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001</i>	35

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 amministrativa¹.

¹ L’art. 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che l’ente non risponda a titolo di responsabilità amministrativa, qualora dimostri che:

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

L’adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo, dunque, consente all’ente di potersi sottrarre all’imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell’organo amministrativo dell’ente, non è, tuttavia,

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, 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)

di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia efficacemente ed effettivamente attuato. Con riferimento all'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, si richiede che esso:

- individui le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

Con riferimento all'effettiva applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, il D.Lgs. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal modello di organizzazione, gestione e controllo.

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. Le "Linee Guida" di Confindustria

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

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

- sistemi di controllo integrati 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 Yada Energia S.r.l.

2.1. Yada Energia S.r.l.

Yada Energia S.r.l. (di seguito anche “**Yada**” o la “**Società**”), il cui capitale sociale è interamente detenuto da A2A S.p.A. (nel seguito anche “**A2A**” o la “**Capogruppo**”), appartiene al gruppo facente capo ad A2A (di seguito, il “**Gruppo**” o il “**Gruppo A2A**”), alla cui attività di direzione e coordinamento è soggetta.

La Società è stata costituita il 21 giugno 2019 nella forma di *start up* e si presenta ai clienti con il nome commerciale Nen. La sua *mission* è quella di realizzare un *business* innovativo nella fornitura dei servizi di utenza domestica (quali, luce e gas) attraverso la modalità di interazione *digital first* e l'utilizzo di una piattaforma tramite la quale i clienti possano gestire in autonomia le proprie utenze. Yada, infatti, svolge attività di sviluppo, produzione e commercializzazione di prodotti o servizi innovativi ad alto valore tecnologico e, in particolare, fornisce prodotti e servizi di utenza domestica (luce, gas e affini) con metodologia di approccio integralmente digitale, attraverso l'utilizzo di una piattaforma tecnologica disponibile su *smartphone* e pc, quale interfaccia diretta con gli utenti. Oltre all'attività di vendita di prodotti e servizi in favore degli utenti, la Società svolge anche attività di assistenza attraverso i canali digitali. Yada vende i suoi servizi esclusivamente alla clientela *retail* domestica (non rivolgendosi quindi a persone giuridiche), senza il supporto di agenti o di intermediari per la vendita ed esclusivamente all'interno del territorio nazionale.

2.2. Gli strumenti di governance di Yada 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, anche 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

Yada 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, ove presente;
- Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società e di seguito indicato anche come "OdV" o "Organismo");
- Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e societari di A2A;
- *Internal Audit* di A2A;
- *Affari Legali e Compliance* di A2A;
- *Group Risk Management* 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 Yada 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 anche di Yada.

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 Yada, 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 Yada, che rimangono di competenza dell'Organo di Amministrazione della Società stessa.

Inoltre, Yada acquista gas ed energia elettrica – a condizioni di mercato – esclusivamente da società appartenenti al Gruppo A2A, con le quali sono stati sottoscritti appositi accordi quadro.

In ogni caso, il conferimento dei poteri alle entità legali prestatrici dei servizi non avviene “in esclusiva”: l'Organo di Amministrazione di Yada 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 Yada 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 e/o dalle altre società del Gruppo A2A siano 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.

3. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Yada 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.

Pertanto, la Società ha ritenuto opportuno avviare un progetto di adozione del Modello ex D.Lgs. n. 231/2001 di Yada, secondo i criteri e le modalità adottati dalla Capogruppo e dalle altre società del Gruppo A2A.

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, da aggiornare periodicamente, assicurando:

- l'allineamento rispetto alla struttura di *governance*, organizzativa ed operativa aziendale, in ottica di coerenza con l'impostazione e l'articolazione dei Modelli 231 adottati dalle altre Società del Gruppo;
- l'adeguamento rispetto a tutti i reati ad oggi previsti dal Decreto, anche con specifico riferimento a quelli di più recente introduzione;
- 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 (comunque strutturati e composti), il *management* e i dipendenti, nonché tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di Yada di seguito, i "**Destinatari**").

3.3. Finalità del Modello

Yada 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 Yada 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 Yada Energia S.r.l.

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

In particolare, la redazione 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 Yada, 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 a integrare il contenuto della *Parte Generale* con una descrizione relativa:

- alle fattispecie di reato richiamate dal Decreto che la Società ha ritenuto rilevanti 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

A 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 e 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 all'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 in merito all'aggiornamento e all'implementazione delle nuove procedure operative.

3.7.1 Verifiche e controlli sul Modello

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente all'art. 6, comma 1, lett. b) e all'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, l'OdV formula osservazioni e proposte attinenti all'organizzazione e 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) acquisizione di eventuali *audit report* Ambiente Salute e Sicurezza di A2A S.p.A. relativi alla Società; iv) acquisizione di eventuali *audit report Internal Audit* di A2A S.p.A. relativi alla Società ovvero di

estratti di *audit* ove siano stati riscontrati evidenze relative alla Società v) sopralluoghi; vi) analisi andamento infortunistico; vii) analisi contestazioni disciplinari viii) 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 (ad 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 Yada 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.

All'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta la sussistenza dei requisiti soggettivi di onorabilità previsti dal D. M. del 30 marzo 2000 n. 162 per i membri del Collegio Sindacale di società quotate, adottato ai sensi dell'art. 148 comma 4 del TUF.

Costituisce in ogni caso causa di ineleggibilità o di decadenza quale membro dell'Organismo di Vigilanza:

- la sentenza di condanna (o di patteggiamento), ancorché non passata in giudicato, per uno dei reati presupposto previsti dal Decreto o, comunque, la sentenza di condanna (o di patteggiamento), ancorché non passata in giudicato, ad una pena che comporti l'interdizione anche temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;
- l'irrogazione di una sanzione da parte della CONSOB, per aver commesso uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato, di cui al TUF.

L'eventuale riforma della sentenza di condanna (o di patteggiamento) non definitiva determina il superamento della causa di ineleggibilità ma non incide sull'intervenuta decadenza dalla carica.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, accertata tale circostanza da una delibera dell'Organo Amministrativo, questi decadrà automaticamente dalla carica.

Quanto alla composizione dell'Organismo di Vigilanza, questa viene 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 Yada.

Ove necessario, inoltre, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, anche di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.

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 membri dell'Organo Amministrativo.

Possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza dipendenti² 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;

² Dipendente non con ruoli operativi.

- 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.

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 all’Organo Amministrativo con raccomandata A.R. e/o PEC. 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. nonché delle altre Società del Gruppo per il miglior monitoraggio delle attività aziendali identificate nel Modello a rischio reato;
- verificare l'istituzione e il funzionamento di specifici canali informativi "dedicati" (ad 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* 231 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, per le attività di supporto alle società del gruppo per l'aggiornamento dei modelli 231 elaborati in *service* ecc.);
 - ✓ 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;
- 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, ove presente, altrimenti al Socio, eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte dell'Organo Amministrativo ovvero di figure apicali della stessa (ove presenti), laddove fondate.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo di Vigilanza 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, ove presente, 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. Flussi informativi nei confronti dell'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 dei Destinatari del Modello, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

A tale proposito devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

- su base periodica, le informazioni, i dati, le notizie ed i documenti che costituiscano deroghe e/o eccezioni rispetto alle procedure aziendali, previamente identificati dall'Organismo di Vigilanza e da quest'ultimo formalmente richiesti (c.d. flussi informativi), secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo;
- nell'ambito delle attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza, ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile e/o necessario per lo svolgimento di dette verifiche, preventivamente identificati dall'Organismo e formalmente richiesti;
- ad evento, ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente all'attuazione del Modello e/o del Codice Etico nelle aree di attività a rischio-reato, nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo (c.d. segnalazioni).

A tale ultimo riguardo, i Destinatari devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazione delle prescrizioni del Decreto e/o del Modello e/o del Codice Etico, nonché specifiche fattispecie di reato.

A tal fine sono istituiti canali dedicati di comunicazione per la consultazione dell'Organismo di Vigilanza che consistono in un indirizzo di posta elettronica odvyadaenergia@odv.a2a.eu e in un indirizzo di posta:

Organismo di Vigilanza di Yada S.r.l.

Corso di Porta Vittoria 4

20122, Milano

resi noti ai destinatari del Modello ed ai quali potranno essere inviate le eventuali segnalazioni e il cui accesso è riservato ai soli componenti dell'Organismo. Tali modalità di trasmissione delle segnalazioni sono volte a garantire la massima riservatezza dei segnalanti anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti.

Viene assicurata la riservatezza delle fonti e delle informazioni di cui si venga in possesso, fatti salvi gli obblighi di legge. Inoltre, la Società vieta azioni ritorsive (sanzioni disciplinari, demansionamento, sospensione, licenziamento) e qualsivoglia tipo di discriminazioni in alcun modo in ambito lavorativo nei confronti di eventuale personale della Società che abbia svolto in buona fede azioni mirate a riferire eventi o situazioni relative al rispetto del Codice Etico, del Modello, delle procedure aziendali o comunque delle normative di legge.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenute allo stesso, e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, che il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Non verranno prese in considerazione segnalazioni prive di qualsiasi elemento sostanziale a loro supporto, eccessivamente vaghe o poco circostanziate ovvero di evidente contenuto diffamatorio o calunnioso. Una volta accertata la fondatezza della segnalazione, l'Organismo:

- per le violazioni poste in essere dal personale dipendente ne dà immediata comunicazione per iscritto alla Struttura Organizzativa competente per l'avvio delle conseguenti azioni disciplinari;
- per violazioni del Modello e/o del Codice Etico, ritenute fondate, da parte degli Amministratori della Società, ne dà immediata comunicazione all'Organo Amministrativo ed al Collegio Sindacale, ove presente.
- per violazioni del Modello e/o del Codice Etico, ritenute fondate, da parte di figure apicali, ove presenti e diverse dagli Amministratori, della Società, ne dà immediata comunicazione all'Organo Amministrativo.

Oltre alle informazioni sopra indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali

si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;

- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati ricompresi nel D.Lgs. n. 231/2001;
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, nonché modifiche statutarie o dell'organigramma aziendale;
- esiti delle eventuali azioni intraprese a seguito di segnalazione scritta dell'Organismo di Vigilanza di accertata violazione del Modello, l'avvenuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione del Modello, nonché i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni;
- eventuali segnalazioni di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, in ogni caso qualsiasi infortunio con prognosi superiore ai 40 giorni) occorsi a dipendenti, collaboratori della Società e, più genericamente, a tutti coloro che abbiano accesso alle strutture della Società;
- eventuali variazioni nei ruoli (ove individuati) e nelle responsabilità nell'ambito dei sistemi di gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro (quali nomina a Datore di Lavoro, delega di funzione ex art. 16 D.Lgs. n. 81/2008, nomina a RSPP) e ambiente (quali deleghe in materia ambientale).

Tutte le informazioni, la documentazione, ivi compresa la reportistica prevista dal Modello e le segnalazioni raccolte dall'Organismo di Vigilanza, e allo stesso pervenute nell'espletamento dei propri compiti istituzionali, devono essere custodite dall'Organismo in un apposito archivio nel rispetto delle disposizioni normative in tema di trattamento dei dati personali.

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

Il Legislatore ha introdotto specifiche previsioni per gli enti destinatari del D. Lgs. n. 231/2001 inserendo all'interno dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 tre nuovi commi, ovvero i commi 2-*bis*, 2-*ter* e 2-*quater*.

In particolare, l'art. 6, a seguito dell'intervento legislativo, dispone:

- al comma 2-*bis* che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono prevedere:
 - ✓ uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

- ✓ almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
 - ✓ il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
 - ✓ nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- al comma 2-ter che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- al comma 2-quater che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante sia "nullo". Sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Al fine di dare attuazione alle integrazioni apportate all'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 e garantire l'efficacia del sistema del *whistleblowing*, il Gruppo ha rafforzato il proprio sistema di gestione delle segnalazioni di potenziali violazioni del Modello affinché lo stesso consenta di tutelare l'identità del segnalante ed il relativo diritto alla riservatezza.

Pertanto, il Gruppo ha adottato uno specifico documento normativo per le segnalazioni da parte dei Destinatari del Modello, i quali sono stati resi edotti circa l'esistenza di appositi canali di comunicazione che consentano di presentare le eventuali segnalazioni, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, garantendo anche con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante.

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

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

A tale riguardo, l'Organismo di Vigilanza di A2A ha facoltà di richiedere l'acquisizione di documentazione e di informazioni rilevanti e di effettuare, informandone l'Organismo di Vigilanza di Yada, controlli periodici e verifiche mirate sulle singole attività a rischio gestite da A2A in virtù del contratto di servizi.

L'Organismo di Vigilanza di Yada deve informare l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo in ordine ai fatti rilevati, alle violazioni compiute da dipendenti del Gruppo A2A distaccati presso la società distaccataria e alle sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza di Yada, nel rispetto dell'autonomia e della riservatezza delle informazioni afferenti alle diverse realtà, potrà trasmettere all'OdV della Capogruppo, per conoscenza, 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 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 sull'identità del segnalante previsti dalla Legge sul *whistleblowing* a tutela di chi segnali gli illeciti, nonché il compimento di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, che si rivelino infondate.

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 o le strutture organizzative 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

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.

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.

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 del Gruppo A2A 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, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, 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 Modello, ivi inclusa quella della documentazione che di esso forma parte, da parte di uno o più amministratori, ove sia presente un Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'Organo Amministrativo ovvero, nel caso di violazione accertata da parte dell'Amministratore Unico, il Collegio Sindacale (ove presente, altrimenti il Socio), affinché vengano assunte o promosse le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello da parte dell'Organo Amministrativo globalmente inteso, ivi inclusa quella della documentazione che di esso forma parte, l'Organismo di

Vigilanza informa immediatamente il Collegio Sindacale (ove presente, altrimenti il Socio), affinché provveda a promuovere le conseguenti iniziative.

In particolare, in caso di violazione delle disposizioni del Modello, ivi inclusa quella della documentazione che di esso forma parte ad opera di uno o più amministratori, ove sia presente un Consiglio di Amministrazione, l'Organo Amministrativo potrà procedere direttamente, in base all'entità e gravità della violazione commessa, all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto ovvero della revoca anche parziale dei poteri delegati e delle procure conferite nei casi più gravi, tali da ledere la fiducia della Società nei confronti del responsabile. Laddove la violazione fosse diretta 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, ove applicabile, e/o, 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, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte di uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto gli altri componenti del Collegio Sindacale, ove presente, e 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 Legge sul *whistleblowing*

Al fine di garantire l'efficacia del sistema di gestione delle segnalazioni in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge sul *whistleblowing*, la Società vieta qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (e.g., 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 contro i suddetti atti.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni in buona fede può essere 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.

5.7. Misure ulteriori ai sensi della Legge sul *whistleblowing*

Ai sensi della Legge n.179/2017, la tutela del segnalante sopra descritta non è garantita nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelino infondate. In tale circostanza, il segnalante può incorrere in provvedimenti sanzionatori.

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 eventuale assunzione, la Società promuove nei confronti dei neo assunti l'informativa relativa al Codice Etico del Gruppo A2A e al Modello e viene garantita la possibilità di consultarli per esempio direttamente sull'*Intranet* aziendale in un'area dedicata;
- in ogni caso, per i dipendenti che non hanno accesso alla rete *Intranet*, tale documentazione viene messa a loro disposizione con mezzi alternativi quali l'affissione nelle bacheche aziendali.

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