

IREN S.p.A.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001, N. 231**

Revisione	Approvazione	Natura delle modifiche
Rev. 0	Consiglio di Amministrazione del 14/11/2007	Adozione
Rev. 1	Consiglio di Amministrazione del 3/4/2012	Aggiornamento
Rev. 2	Consiglio di Amministrazione del 27/03/2014	Aggiornamento
Rev. 3	Consiglio di Amministrazione del 10/12/2015	Aggiornamento
Rev. 4	Consiglio di Amministrazione del 21/04/2016	Aggiornamento

INDICE

PARTE GENERALE.....	8
1 DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO.....	9
1.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE	9
1.2 AUTORI DEL REATO: SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL’ALTRUI DIREZIONE	9
1.3 FATTISPECIE DI REATO.....	10
1.5 APPARATO SANZIONATORIO.....	11
1.6 MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO: ESIMENTE, CONTENUTI ED EFFICACE ATTUAZIONE	12
1.7 CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DI CATEGORIA	13
2 DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL’ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ	14
2.1 ATTIVITÀ DELLA SOCIETÀ.....	14
2.2 DESCRIZIONE SINTETICA DELLA STRUTTURA SOCIETARIA	14
2.3 GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE DI IREN.....	15
2.4 IL CODICE ETICO.....	16
3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IREN S.P.A.	17
3.1 DESTINATARI	17
3.2 STRUTTURA DEL MODELLO	17
3.3 FINALITÀ.....	18
3.4 IL PROCESSO CHE HA PORTATO ALLA DEFINIZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IREN	19
3.5 LE ATTIVITÀ AZIENDALI “SENSIBILI” DI IREN SpA	19
3.6 MODELLO DELLE SOCIETÀ CONTROLLATE	28
4 L’ORGANISMO DI VIGILANZA.....	28
4.1 L’ORGANISMO DI VIGILANZA DI IREN SPA	28
4.1.1 <i>Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell’Organismo di Vigilanza</i>	29
4.2 FUNZIONI E POTERI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA.....	32
4.3 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA – FLUSSI INFORMATIVI	33
4.3.1 <i>Raccolta e conservazione delle informazioni</i>	35
4.4 REPORTING DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI.....	35
5 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	36
5.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	36
5.2 MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI NON DIRIGENTI.....	36
5.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	40
5.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	40
5.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI	41
5.6 MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI	41
6 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	42
6.1 PREMessa	42
6.2 DIPENDENTI	42
6.3 PARTNER COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI	43
7 AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	44

PARTI SPECIALI	45
1 INTRODUZIONE	46
2 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	46
3 PROTOCOLLI GENERALI DI PREVENZIONE	46
4 PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO	47
5 OBIETTIVI DELLE PARTI SPECIALI	48
PARTE SPECIALE A	49
1 FINALITÀ.....	50
2 I REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE RICHIAMATI DAGLI ARTICOLI 24 E 25 DEL D.LGS. 231/01.....	50
3 NOZIONE DI ISTITUZIONE PUBBLICA, PUBBLICO UFFICIALE E DI INCARICATO DI PUBBLICO SERVIZIO.....	50
4 LE “ATTIVITÀ SENSIBILI” AI FINI DEL D.LGS. 231/01	51
5 DIVIETI.....	53
6 PROTOCOLLI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO E DI CONTROLLO.....	55
6.1 ATTIVITÀ DI PARTECIPAZIONE A GARE PER LA VENDITA / AFFIDAMENTO DI SERVIZI DI PUBBLICA UTILITÀ	55
6.2 GESTIONE DELLE ATTIVITÀ DI INTERNAZIONALIZZAZIONE (SCOUTING, PARTECIPAZIONE A BANDI, ATTUAZIONE, RENDICONTAZIONE E MONITORAGGIO)	56
6.3 ACCORDI, CONVENZIONI, JOINT VENTURE E PARTNERSHIP CON TERZE PARTI.....	57
6.4 SELEZIONE E CONTRATTUALIZZAZIONE DEI RAPPORTI CON I FORNITORI DI BENI, SERVIZI E LAVORI.....	57
6.5 GESTIONE TECNICA ED AMMINISTRATIVA DEGLI ACQUISTI DI BENI, SERVIZI E LAVORI	59
6.6 SELEZIONE E GESTIONE CONSULENZE (SOGGETTI PUBBLICI E PRIVATI).....	60
6.7 SELEZIONE, ASSUNZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	61
6.8 GESTIONE DI RIMBORSI SPESE, ANTICIPI E SPESE DI RAPPRESENTANZA.....	61
6.9 GESTIONE DEI BENI STRUMENTALI/UTILITÀ AZIENDALI (AD ESEMPIO AUTO, CELLULARI, COMPUTER, CARTE DI CREDITO, ALLOGGI).....	62
6.10 GESTIONE DEI FLUSSI FINANZIARI E MONETARI, ANCHE IN RELAZIONE ALLE OPERAZIONI DI FINANZIAMENTO E DI TESORERIA ACCENTRATA. 62	62
6.11 GESTIONE DEGLI ASPETTI FISCALI, TRIBUTARI E CONTRIBUTIVI.....	64
6.12 GESTIONE DELLE OPERAZIONI SOCIETARIE ORDINARIE E STRAORDINARIE (ES. ACQUISIZIONE DI QUOTE DI PARTECIPAZIONE IN SOCIETÀ DEL MEDESIMO BUSINESS DI PROPRIETÀ PUBBLICA).....	65
6.13 GESTIONE DEI CONTENZIOSI GIUDIZIALI E STRAGIUDIZIALI.....	66
6.14 GESTIONE DEGLI ADEMPIMENTI E DELLE COMUNICAZIONI NEI CONFRONTI DELLE AUTORITÀ DI RIFERIMENTO (ES. CONSOB, AEEGSI, BORSA ITALIANA, ANAC, AGCM, GSE, ANTITRUST ECC.)	67
6.15 GESTIONE DELLE VISITE ISPETTIVE DA PARTE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE / AUTORITÀ DI VIGILANZA (AD ES. CONSOB, ANTITRUST, AVCP, AEEGSI, AMMINISTRAZIONE FINANZIARIA, ARPA, CARABINIERI, GUARDIA DI FINANZA, POLIZIA LOCALE, VIGILI DEL FUOCO, ASL, INPS, INAIL, ENASARCO, MEF - PIATTAFORMA PER LA CERTIFICAZIONE DEI CREDITI, AUTORITÀ D'AMBITO).....	68
6.16 GESTIONE DI SPONSORIZZAZIONI, EVENTI, OMAGGI E LIBERALITÀ	68
6.17 GESTIONE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE DELLE SOCIETÀ (GESTIONE ASPETTI AMMINISTRATIVI/URBANISTICI/CATASTALI, GESTIONE CONVENZIONI CON ENTI PUBBLICI, GLOBAL SERVICES / FACILITY MANAGEMENT, ECC.)	69
6.18 GESTIONE DEI RAPPORTI CON SOGGETTI PUBBLICI PER L'OTTENIMENTO O IL RINNOVO DI AUTORIZZAZIONI, LICENZE E CONCESSIONI PER L'ESERCIZIO DELLE ATTIVITÀ AZIENDALI.....	70
6.19 GESTIONE DELLE EROGAZIONI, DEI CONTRIBUTI (ANCHE FORMATIVI) E DELLE SOVVENZIONI PUBBLICHE.	70
6.20 GESTIONE DEI PROGETTI DI RICERCA E INNOVAZIONE ANCHE ALL'ESTERO (SCOUTING, COSTITUZIONE DI PARTENARIATI, PARTECIPAZIONE A BANDI, IMPLEMENTAZIONE, RENDICONTAZIONE, MONITORAGGIO E GESTIONE DEI RAPPORTI CON ENTI DI RIFERIMENTO)	71
6.21 ACCESSO A SITI INTERNET E SOFTWARE DELLA PA (AD ES. SITI INPS, INAIL, DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO, CAMERA DI COMMERCIO, AGENZIA DELLE ENTRATE, AEEGSI, AVCP).....	72
PARTE SPECIALE B.....	73

1	FINALITÀ	74
2	LE FATTISPECIE DEI REATI SOCIETARI RICHIAMATE DALL'ARTICOLO 25-TER DEL D.LGS. 231/01	74
3	LE "ATTIVITÀ SENSIBILI" AI FINI DEL D.LGS. 231/01	74
4	DIVIETI	76
5	PROTOCOLLI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO E DI CONTROLLO	78
5.1	GESTIONE DELLE ATTIVITÀ DI INTERNAZIONALIZZAZIONE (SCOUTING, PARTECIPAZIONE A BANDI, ATTUAZIONE, RENDICONTAZIONE E MONITORAGGIO)	78
5.2	ACCORDI, CONVENZIONI, JOINT VENTURE E PARTNERSHIP CON TERZE PARTI.....	78
5.3	SELEZIONE E CONTRATTUALIZZAZIONE DEI RAPPORTI CON I FORNITORI DI BENI, SERVIZI E LAVORI.....	78
5.4	GESTIONE TECNICA ED AMMINISTRATIVA DEGLI ACQUISTI DI BENI, SERVIZI E LAVORI	78
5.5	SELEZIONE E GESTIONE CONSULENZE (SOGETTI PUBBLICI E PRIVATI).....	78
5.6	SELEZIONE, ASSUNZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	79
5.7	GESTIONE DEI RIMBORSI SPESE, ANTICIPI E SPESE DI RAPPRESENTANZA	79
5.8	GESTIONE DEI BENI STRUMENTALI/UTILITÀ AZIENDALI (AD ESEMPIO, AUTO, CELLULARI, COMPUTER, CARTE DI CREDITO, ALLOGGI).....	79
5.9	TENUTA DELLA CONTABILITÀ E FORMAZIONE DEL BILANCIO E DELLE RELAZIONI INFRANNUALI (CONSOLIDATO E SEPARATO)	79
5.10	GESTIONE AMMINISTRATIVA DEL CICLO ATTIVO (COMPRESO CREDITO PER FATTURE ATTIVE).....	82
5.11	GESTIONE AMMINISTRATIVA DEL CICLO PASSIVO	82
5.12	GESTIONE DEI FLUSSI FINANZIARI E MONETARI, ANCHE IN RELAZIONE ALLE OPERAZIONI DI FINANZIAMENTO E TESORERIA ACCENTRATA ...	83
5.13	GESTIONE DEGLI ASPETTI FISCALI, TRIBUTARI E CONTRIBUTIVI.....	84
5.14	GESTIONE DELLE OPERAZIONI SOCIETARIE ORDINARIE E STRAORDINARIE (ES. ACQUISIZIONE DI QUOTE DI PARTECIPAZIONE IN SOCIETÀ DEL MEDESIMO BUSINESS DI PROPRIETÀ PUBBLICA).....	84
5.15	GESTIONE DEI RAPPORTI INTERCOMPANY	84
5.16	GESTIONE DEI RAPPORTI CON SOCI, COLLEGIO SINDACALE E SOCIETÀ DI REVISIONE	85
5.17	GESTIONE DEGLI ADEMPIMENTI RELATIVI AL FUNZIONAMENTO DEGLI ORGANI SOCIETARI.....	85
5.18	GESTIONE DEI CONTENZIOSI GIUDIZIALI E STRAGIUDIZIALI.....	86
5.19	GESTIONE DEGLI ADEMPIMENTI E DELLE COMUNICAZIONI NEI CONFRONTI DELLE AUTORITÀ DI RIFERIMENTO (ES. CONSOB, AEEGSI, BORSA ITALIANA, ANAC, AGCM, GSE, ANTITRUST ECC.)	86
5.20	GESTIONE DELLE VISITE ISPETTIVE DA PARTE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE / AUTORITÀ DI VIGILANZA (AD ES. CONSOB, ANTITRUST, AVCP, AEEGSI, AMMINISTRAZIONE FINANZIARIA, ARPA, CARABINIERI, GUARDIA DI FINANZA, POLIZIA LOCALE, VIGILI DEL FUOCO, ASL, INPS, INAIL, ENASARCO, MEF - PIATTAFORMA PER LA CERTIFICAZIONE DEI CREDITI, AUTORITÀ D'AMBITO).....	87
5.21	GESTIONE DI SPONSORIZZAZIONI, DI EVENTI, DI OMAGGI E DI LIBERALITÀ.....	87
5.22	GESTIONE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE DELLE SOCIETÀ (GESTIONE ASPETTI AMMINISTRATIVI/URBANISTICI/CATASTALI, GESTIONE CONVENZIONI CON ENTI PUBBLICI, GLOBAL SERVICES / FACILITY MANAGEMENT, ECC.)	87
5.23	GESTIONE DEI PROGETTI DI RICERCA E INNOVAZIONE ANCHE ALL'ESTERO (SCOUTING, COSTITUZIONE DI PARTENARIATI, PARTECIPAZIONE A BANDI, IMPLEMENTAZIONE, RENDICONTAZIONE, MONITORAGGIO E GESTIONE DEI RAPPORTI CON ENTI DI RIFERIMENTO)	87
	PARTE SPECIALE C	88
1	FINALITÀ	89
2	I REATI DI "MARKET ABUSE" RICHIAMATI DALL'ARTICOLO 25-SEXIES DEL D.LGS. 231/01 E DAL D.LGS. 58/98 (TUF) 89	
3	LE "ATTIVITÀ SENSIBILI" AI FINI DEL D.LGS. 231/01	89
4	DIVIETI	90
5	PROTOCOLLI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO E DI CONTROLLO	90
5.1	GESTIONE INTERNA E COMUNICAZIONE ALL'ESTERNO DI INFORMAZIONI PRIVILEGIATE E INFORMAZIONI RISERVATE (AD ES. INDIRIZZI STRATEGICI DI BUSINESS, STRATEGIA REGOLATORIA, REPORTING ECONOMICO-FINANZIARIO, OPERAZIONI STRAORDINARIE, ECC.)	90
	PARTE SPECIALE D	93
1	FINALITÀ	94

2	I REATI COLLEGATI ALLA VIOLAZIONE DELLE NORME PER LA PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI SUL LAVORO RICHIAMATI DALL'ART. 25-SEPTIES DEL D.LGS. 231/01.	94
3	LE "ATTIVITÀ SENSIBILI" AI FINI DEL D.LGS. 231/2001	96
3.1.	<i>Premessa</i>	96
3.2.	<i>Attività sensibili</i>	97
3.2.1.	<i>Suddivisione delle attività</i>	97
3.2.2.	<i>Attività a rischio di infortunio e malattia professionale</i>	97
3.2.3.	<i>Attività a rischio di reato</i>	98
4	DIVIETI	99
5	PROTOCOLLI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO E CONTROLLO	100
5.1	INDIVIDUAZIONE DELLE DISPOSIZIONI NORMATIVE APPLICABILI, A CUI UNIFORMARSI PER IL RISPETTO DEGLI STANDARD TECNICO-STRUTTURALI	100
5.2	DEFINIZIONE DELLE RISORSE, DEI RUOLI E DELLE RESPONSABILITÀ PER ASSICURARE LE ATTIVITÀ FINALIZZATE ALL'ATTUAZIONE DELLE PROCEDURE E DELLE ISTRUZIONI DI LAVORO IN SICUREZZA DA PARTE DEI LAVORATORI	101
5.3	VALUTAZIONE DEI RISCHI E PREDISPOSIZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE CONSEGUENTI	101
5.4	INDIVIDUAZIONE E GESTIONE DELLE MISURE DI PROTEZIONE COLLETTIVA E/O INDIVIDUALE ATTE A CONTENERE O AD ELIMINARE I RISCHI	102
5.5	GESTIONE DELLE EMERGENZE, DELLE ATTIVITÀ DI LOTTA AGLI INCENDI E DI PRIMO SOCCORSO	103
5.6	GESTIONE DEGLI APPALTI	103
5.7	PROCEDURE E ISTRUZIONI OPERATIVE PER IL CONTROLLO DI RISCHI PARTICOLARI	104
5.8	ATTIVITÀ DI SORVEGLIANZA SANITARIA	104
5.9	COMPETENZA, INFORMAZIONE, FORMAZIONE E CONSAPEVOLEZZA DEI LAVORATORI	105
5.10	CONTROLLI SUGLI ACQUISTI, ACQUISIZIONE DI DOCUMENTAZIONI E CERTIFICAZIONI OBBLIGATORIE DI LEGGE	105
5.11	ATTIVITÀ MANUTENTIVE FINALIZZATE AL RISPETTO DEGLI STANDARD TECNICI E DI SALUTE E SICUREZZA APPLICABILI	106
5.12	ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE, PARTECIPAZIONE E CONSULTAZIONE, GESTIONE DELLE RIUNIONI PERIODICHE DI SICUREZZA, CONSULTAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA	107
5.13	GESTIONE DELLA DOCUMENTAZIONE E DEI SISTEMI DI REGISTRAZIONE AL FINE DI GARANTIRE LA TRACCIABILITÀ DELLE ATTIVITÀ	107
6	ULTERIORI CONTROLLI	108
7	ATTIVITÀ DI AUDIT PER LA VERIFICA PERIODICA DELL'APPLICAZIONE E DELL'EFFICACIA DELLE PROCEDURE	110
	PARTE SPECIALE E	111
1	FINALITÀ	112
2	LE FATTISPECIE DI REATO DI RICICLAGGIO, RICETTAZIONE E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO RICHIAMATE DALL'ART. 25-OCTIES DEL D.LGS. 231/01	112
3	DELITTO DI AUTORICICLAGGIO	112
4	LE "ATTIVITÀ SENSIBILI" AI FINI DEL D.LGS. 231/2001	113
5	DIVIETI	113
6	PROTOCOLLI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO E DI CONTROLLO	114
6.1	ACCORDI, CONVENZIONI, JOINT VENTURE E PARTNERSHIP CON TERZE PARTI	114
6.2	SELEZIONE E CONTRATTUALIZZAZIONE DEI RAPPORTI CON I FORNITORI DI BENI, SERVIZI E LAVORI	115
6.3	GESTIONE TECNICA ED AMMINISTRATIVA DEGLI ACQUISTI DI BENI, SERVIZI E LAVORI	115
6.4	GESTIONE DEI FLUSSI FINANZIARI E MONETARI, ANCHE IN RELAZIONE ALLE OPERAZIONI DI FINANZIAMENTO E DI TESORERIA ACCENTRATA	115
6.5	GESTIONE DEI RAPPORTI INTERCOMPANY	116
	PARTE SPECIALE F	117
1	FINALITÀ	118

2	I REATI RICHIAMATI DALL'ARTICOLO 24-BIS DEL D.LGS. 231/01 (DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI)	118
3	LE "ATTIVITÀ SENSIBILI" AI FINI DEL D.LGS. 231/01	119
4	DIVIETI	119
5	PROTOCOLLI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO E DI CONTROLLO	120
5.1	GESTIONE DEGLI ACCESSI LOGICI AI DATI E AI SISTEMI	120
5.2	GESTIONE DEI BACKUP	121
5.3	GESTIONE DI SOFTWARE, APPARECCHIATURE, DISPOSITIVI O PROGRAMMI INFORMATICI (CHANGE MANAGEMENT)	121
5.4	GESTIONE DELLA SICUREZZA DELLA RETE	122
5.5	GESTIONE DELLA SICUREZZA FISICA	123
PARTE SPECIALE G		124
1	FINALITÀ	125
2	I REATI RICHIAMATI DALL'ARTICOLO 25-NOVIES DEL D.LGS. 231/01	125
3	LE "ATTIVITÀ SENSIBILI" AI FINI DEL D.LGS. 231/01	126
4	DIVIETI	126
5	PROTOCOLLI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO E DI CONTROLLO	127
5.1	GESTIONE DELLE ATTIVITÀ DI PROMOZIONE E PUBBLICITÀ DELL'IMMAGINE DI GRUPPO (ADVERTISING, DIGITAL E BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ).....	127
5.2	GESTIONE DI SOFTWARE, APPARECCHIATURE, DISPOSITIVI O PROGRAMMI INFORMATICI (CHANGE MANAGEMENT)	128
PARTE SPECIALE H		129
1	FINALITÀ	130
2	I REATI RICHIAMATI DALL'ARTICOLO 25-DUODECIES DEL D.LGS 231/01	130
3	LE "ATTIVITÀ SENSIBILI" AI FINI DEL D.LGS. 231/01	130
4	DIVIETI	130
5	PROTOCOLLI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO E DI CONTROLLO	131
5.1	SELEZIONE E CONTRATTUALIZZAZIONE DEI RAPPORTI CON I FORNITORI DI BENI, SERVIZI E LAVORI.....	131
5.2	SELEZIONE, ASSUNZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	131
5.3	GESTIONE DEI RAPPORTI INTERCOMPANY	131
PARTE SPECIALE I		132
1	FINALITÀ	133
2	I REATI RICHIAMATI DAGLI ARTICOLI 24-TER, 25-BIS, 25-BIS.1 E 25-DECIES DEL D.LGS. 231/01 NONCHÉ ART. 10 LEGGE 146/2006	133
3	LE "ATTIVITÀ SENSIBILI" AI FINI DEL D.LGS. 231/01	135
3.1	ATTIVITÀ SENSIBILI PER LA COMMISSIONE DEL REATO DI ASSOCIAZIONE PER DELINQUERE (EX ART. 24-TER)	135
3.2	ATTIVITÀ SENSIBILI PER LA COMMISSIONE DEI REATI DI FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO (EX ART. 25-BIS)	136
3.3	ATTIVITÀ SENSIBILI PER LA COMMISSIONE DEI REATI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO (EX ART. 25-BIS.1)	137
3.4	ATTIVITÀ SENSIBILI PER LA COMMISSIONE DEL REATO DI INTRALCIO ALLA GIUSTIZIA (EX ART. 25-DECIES)	137
3.5	ATTIVITÀ SENSIBILI PER LA COMMISSIONE DEI REATI TRANSNAZIONALI (ART. 10 LEGGE 146/2006).....	138
4	DIVIETI E PRINCIPI ETICO-COMPORTAMENTALI	138
4.1	ASSOCIAZIONE PER DELINQUERE	138

4.2	REATI DI FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO	140
4.3	REATI CONTRO L'INDUSTRIA ED IL COMMERCIO	140
4.4	INTRALCIO ALLA GIUSTIZIA	141
4.5	REATI TRANSNAZIONALI	142
PARTE SPECIALE L		143
1	FINALITÀ	144
2	I REATI AMBIENTALI RICHIAMATI DALL'ART. 25-UNDECIES DEL D.LGS. 231/01.	144
3	LE "ATTIVITÀ SENSIBILI" AI FINI DEL D.LGS. 231/2001	145
4	DIVIETI	146
5	PRINCIPI DI CONTROLLO IN AMBITO AMBIENTALE COMUNI A TUTTE LE ATTIVITÀ SENSIBILI	147
6	PROTOCOLLI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO E CONTROLLO	149
6.1	GESTIONE DELLA COMPLIANCE AMBIENTALE.....	149
6.2	GESTIONE DEI FORNITORI A RILEVANZA AMBIENTALE.....	150
6.3	GESTIONE SEDI	151
6.4	GESTIONE DEI RIFIUTI	152
6.5	GESTIONE DEGLI ASSET NON OPERATIVI DI PROPRIETÀ	153
6.6	MONITORAGGIO E GESTIONE DELLE COPERTURE IN AMIANTO	153

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001, N. 231**

PARTE GENERALE

1 DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “d.lgs. 231/01” o “Decreto”), emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 è stata dettata la disciplina della “responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato”.

Tale disciplina si applica agli enti dotati di personalità giuridica (es. S.p.A., S.r.l.), nonché alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Nel seguito del presente documento, si userà alternativamente l’espressione “ente” o “società” per indicare genericamente il soggetto giuridico destinatario delle norme di cui al Decreto.

Il d.lgs. 231/01 trova la sua genesi in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal d.lgs. 231/01 la società può essere ritenuta “responsabile” per alcuni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio della società stessa.

Per quanto attiene alla nozione di “interesse”, esso si concretizza ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l’esclusivo intento di conseguire un beneficio alla Società, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito.

Del pari la responsabilità incombe sulla Società ogniqualvolta l’autore dell’illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare l’Ente, abbia comunque fatto conseguire un “vantaggio” alla persona giuridica, di tipo economico o meno.

È opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del d.lgs. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima.

Il d.lgs. 231/01 innova l’ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell’art. 5 del decreto.

1.2 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all’altrui direzione

Come sopra anticipato, secondo il d.lgs. 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso” (i sopra definiti soggetti “in posizione apicale” o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a), del d.lgs. 231/2001);

- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del d.lgs. 231/2001).

1.3 Fattispecie di reato

Il Decreto, al momento dell'entrata in vigore, disciplinava la responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione previsti agli artt. 24 e 25.

Successivi interventi legislativi hanno progressivamente ampliato il catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente.

Le fattispecie di reato oggi suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della società, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti sopra menzionati, sono espressamente richiamate dagli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies e 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-decies, 25-undecies e 25-duodecies del d.lgs. 231/01, nonché dalla L. 146/2006 e dal D.lgs. 58/1998 (TUF).

Tali fattispecie di reato possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (quali ad esempio corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità, concussione, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato, richiamati dagli artt. 24 e 25 del d.lgs. 231/01);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (richiamati dall'art. 24-bis d.lgs. 231/01);
- delitti di criminalità organizzata, sia su scala "transnazionale" (richiamati dalla Legge 16 marzo 2006 n. 146), che nazionale (richiamati dall'art. 24-ter d.lgs. 231/01);
- delitti contro la fede pubblica (falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, e in strumenti o segni di riconoscimento), richiamati dall'art. 25-bis d.lgs. 231/01);
- reati di turbata libertà dell'industria e del commercio (richiamati dall'art. 25-bis.1 del d.lgs. 231/01);
- reati societari (quali ad esempio false comunicazioni sociali, corruzione tra privati richiamati dall'art. 25-ter d.lgs. 231/01);
- delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'art. 25-quater del d.lgs. 231/01);
- delitti contro la persona (quali ad esempio la tratta di persone, la riduzione e mantenimento in schiavitù, richiamati dall'art. 25-quater.1 e dall'art. 25-quinquies d.lgs. 231/01);
- reati di "market abuse" (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'art. 25-sexies d.lgs. 231/01 e dal D.lgs. 58/1998);
- reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (omicidio colposo e lesioni personali gravi colpose richiamati dall'art. 25-septies d.lgs. 231/01);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (richiamati dall'art. 25-octies d.lgs. 231/01);

- delitti in materia di violazione dei diritti d'autore (richiamati dall'art. 25-novies d.lgs. 231/01);
- delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p., richiamato dall'art. 25-decies d.lgs. 231/01);
- reati ambientali (richiamati dall'art. 25-undecies del d.lgs. 231/01);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art.25-duodecies).

Si rinvia all'Allegato 1 (*Reati e illeciti amministrativi presupposto della responsabilità degli enti*) per una descrizione di dettaglio dei reati elencati nel Decreto e successive modificazioni e integrazioni.

1.4 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del d.lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati contemplati dallo stesso d.lgs. 231/2001 - commessi all'estero.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del d.lgs. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7 c.p. "Reati commessi all'estero", 8 c.p. "Delitto politico commesso all'estero", art. 9 c.p. "Delitto comune del cittadino all'estero" e art. 10 c.p. "Delitto comune dello straniero all'estero" (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso).

Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-octies del d.lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del d.lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc.

Sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, la Società risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.5 Apparato sanzionatorio

Sono previste sanzioni a carico della società qualora se ne ravveda la responsabilità ai sensi del Decreto, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati:

- sanzione pecuniaria, calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare, entro limiti definiti per legge. La sanzione può quindi variare da un minimo di € 25.822,84 a un massimo € 1.549.370,70 (aumentabile fino a 10 volte nel caso di abusi di mercato);

- sanzioni interdittive (applicabili anche in via cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, d.lgs. 231/01, "Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente") che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

1.6 Modelli di organizzazione, gestione e controllo: esimente, contenuti ed efficace attuazione

Aspetto caratteristico del d.lgs. 231/01 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società.

Ai fini dell'accertamento della responsabilità amministrativa occorrerà, dimostrare che il reato rappresenti espressione della politica aziendale o quanto meno derivi da una colpa di organizzazione in quanto ciò che si rimprovera all'ente è il fatto di non aver adottato misure cautelari atte a prevenire il rischio reato.

Il criterio di imputazione soggettiva legato alla colpevolezza di organizzazione si differenzia qualora il reato sia stato commesso da soggetti apicali piuttosto che dai sottoposti.

L'art. 6 del decreto stabilisce infatti che, in caso di commissione di uno dei reati contemplati dal decreto da parte dei vertici, l'ente non è chiamato a rispondere se dimostra che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto illecito modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

Qualora il reato venga commesso dai soggetti subordinati, l'art. 7 prevede che "L'ente sarà responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di

direzione o vigilanza” mentre “è esclusa l’inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l’ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi”. L’onere probatorio a carico del soggetto collettivo è in tal caso più lieve.

Il d.lgs. 231/01 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all’estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, debbano:

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

L’art. 7, comma 4, del d.lgs. 231/01 definisce, inoltre, i requisiti dell’efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l’eventuale modifica del modello quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell’organizzazione e nell’attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.7 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria

L’art. 6, comma 3, del d.lgs. 231/01 prevede “I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”.

Il presente Modello è stato redatto tenendo conto delle indicazioni espresse dalle linee guida elaborate da Confindustria e Confservizi, entrambe approvate dal Ministero della Giustizia.

2 DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL’ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ

2.1 Attività della Società

IREN S.p.A. (di seguito anche “IREN” o “Società”) è una società quotata alla Borsa Italiana, la cui maggioranza di capitale è detenuta dai Comuni di Torino, Genova, Parma, Piacenza e Reggio Emilia.

Il Gruppo IREN è una delle più importanti e dinamiche multi-utility del panorama italiano operante nei settori dell’energia termica per il teleriscaldamento (produzione, distribuzione e vendita), dell’energia elettrica (produzione, distribuzione e vendita), del gas (gassificazione, distribuzione e vendita), dei servizi idrici integrati, dei servizi ambientali (raccolta e trattamento dei rifiuti) e dei servizi tecnologici (ad enti pubblici e privati).

Il Gruppo IREN è strutturato sul modello di una holding industriale con sede legale a Reggio Emilia, sedi operative a Torino, Genova, Parma e Piacenza ed opera attraverso le seguenti quattro Business Unit, che coordinano altrettante Società e relative controllate, focalizzate ciascuna su specifici settori di attività:

- BUSINESS UNIT ENERGIA: coordina gli impianti di produzione di energia elettrica/cogenerazione energia-calore, gli impianti e le reti di distribuzione del calore (c.d. teleriscaldamento) e le attività relative ai servizi tecnologici (impianti termici ed elettrici, global service tecnologico, illuminazione pubblica e semafori, ecc.).
- BUSINESS UNIT RETI: coordina i servizi idrici integrati e gli impianti e le reti di distribuzione del gas e dell’energia elettrica.
- BUSINESS UNIT MERCATO: coordina i servizi commerciali al Cliente dei business del Gruppo (energia elettrica, calore e gas, ecc.)
- BUSINESS UNIT AMBIENTE: coordina le attività di raccolta, trattamento e smaltimento rifiuti e gli impianti di produzione di energia elettrica e calore connessi.

2.2 Descrizione sintetica della struttura societaria

IREN adotta un sistema di governance “tradizionale” che si caratterizza per la presenza:

- dell’Assemblea dei Soci a cui spettano le decisioni sui supremi atti di governo della società, secondo quanto previsto dalla legge e dallo Statuto;
- del Consiglio di Amministrazione incaricato di gestire l’impresa sociale con i più ampi poteri per l’amministrazione ordinaria e straordinaria, esclusi quelli riservati dalla legge o dallo statuto all’assemblea dei soci;
- del Collegio Sindacale, chiamato a vigilare:
 - ai sensi del Codice Civile, sull’osservanza della legge e dello Statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, ed in particolare sull’adeguatezza dell’assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento;

- ai sensi del D. Lgs. 39/2010, sull'efficacia dei sistemi di controllo interno, di revisione interna e di gestione del rischio, sulla revisione legale dei conti annuali e dei conti consolidati, sull'indipendenza della società di revisione legale, in particolare per quanto concerne la prestazione di servizi diversi dalla revisione.
- della Società di Revisione iscritta nell'albo speciale tenuto dalla Consob a cui è affidata l'attività di revisione legale dei conti ed il giudizio sul bilancio, ai sensi di legge e di Statuto.

I poteri attribuiti agli Organi Societari sono definiti all'interno dello Statuto.

Fermi restando tutti i poteri attribuiti dalla legge e dallo Statuto, ivi inclusa la legale rappresentanza della Società, al Presidente, Vice Presidente e Amministratore Delegato sono attribuiti poteri e rapporti gerarchici con le direzioni/funzioni aziendali, così come disciplinato all'interno della documentazione della Società (in particolare, verbali CDA, procure notarili, ordini di servizio, ecc.).

2.3 Gli strumenti di governance di IREN

I principali strumenti di governance di cui la Società si è dotata, possono essere come di seguito riassunti.

Lo Statuto che, 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.

Il Codice di Autodisciplina di Iren S.p.A. adottato in conformità con i contenuti del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate promosso da Borsa Italiana S.p.A. e che prevede, tra l'altro, l'istituzione di Comitati interni al Consiglio di Amministrazione e l'individuazione di specifici ruoli in tema di controllo interno e gestione dei rischi.

Un organigramma e ordini di servizio che consentono di comprendere la struttura societaria, la ripartizione delle responsabilità e l'individuazione dei soggetti cui dette responsabilità sono affidate.

I contratti di servizio intercompany, che regolano formalmente le prestazioni di servizi fra le società del Gruppo, assicurando trasparenza agli oggetti delle prestazioni erogate ed ai relativi corrispettivi.

Un sistema di procedure volte a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti della Società.

Il corpo procedurale di IREN è composto, tra le altre, delle procedure amministrative e contabili, predisposte sotto la responsabilità del Dirigente Proposto alla redazione dei documenti contabili societari nominato ai sensi dell'art. 36 dello Statuto sociale e in attuazione delle disposizioni dell'art. 154 bis del TUF. Le modalità di gestione e monitoraggio delle procedure amministrative e contabili sono definite nel "Regolamento per il governo delle procedure amministrative e contabili".

IREN definisce inoltre delle Linee Guida di Gruppo, con la finalità di indirizzare e rendere il più possibile omogenee le modalità di gestione di specifici processi all'interno del Gruppo.

L'insieme degli strumenti di governance adottati da IREN (qui sopra richiamati in estrema sintesi) e delle previsioni del presente Modello consente di individuare, rispetto a tutte le attività, come vengano formate e attuate le decisioni dell'ente (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, d.lgs. 231/01).

2.4 Il Codice Etico

I principi e le regole espressi nel presente Modello sono coerenti con quelli previsti dal Codice Etico di IREN.

Il Codice Etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione e reso noto a tutto il personale, esprime i principi etici e di deontologia che IREN riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società.

Il Codice Etico esprime, fra l'altro, linee e principi di comportamento volti a prevenire i reati di cui al d.lgs. 231/01 e richiama espressamente il Modello come strumento utile per operare nel rispetto delle normative.

Il Codice Etico deve quindi essere considerato come parte integrante del presente Modello e strumento fondamentale per il conseguimento degli obiettivi del Modello stesso.

3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IREN S.p.A.

3.1 Destinatari

Le regole e le disposizioni contenute nel Modello si applicano e devono essere rispettate da tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, dai dipendenti, nonché da coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima.

Sono quindi “Destinatari” del presente Modello:

- i titolari di qualifiche formali riconducibili alla definizione di “soggetti apicali” (amministratori, direttore generale, dirigenti, ecc.);
- i soggetti che esercitano tali funzioni (di direzione, gestione e controllo della società) anche solo di fatto;
- i lavoratori subordinati, in forza di qualsiasi tipo di rapporto contrattuale (stagisti; collaboratori legati da contratti a termine; collaboratori a progetto), ancorché distaccati all’estero;
- chiunque agisca in nome e per conto della società sotto la sua direzione e vigilanza (es. agenti con rappresentanza) a prescindere dal vincolo di subordinazione.

Ai collaboratori, consulenti, fornitori, partner commerciali e altre controparti contrattuali in genere, pur non riconducibili alla definizione di Destinatari del Modello (pertanto non assoggettabili alle sanzioni disciplinari in caso di violazioni al Modello), IREN richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e dei principi etici adottati dalla Società, tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali che assicurino l’impegno al rispetto delle norme di cui al d.lgs. 231/01, dei principi etici e delle Linee di Condotta adottati dalla Società.

3.2 Struttura del Modello

Il presente Modello si compone di:

- 1 Parte Generale, volta ad illustrare i contenuti del D.Lgs. 231/2001 nonché gli elementi fondanti del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società: la sua definizione e adozione, le caratteristiche, il funzionamento e le funzioni dell’Organismo di Vigilanza, i flussi informativi da e verso l’Organismo, il sistema disciplinare, l’attività di formazione e informazione e i criteri per l’aggiornamento del Modello stesso.
- 2 Parti Speciali, predisposte a seguito dell’identificazione dei processi “sensibili”, laddove siano stati individuati potenziali profili di rischio associabili alle classi di reato richiamate dal Decreto. Attualmente le Parti Speciali sono:
 - Parte Speciale A: “Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione”, trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi degli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001;
 - Parte Speciale B: “Reati Societari”, trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001;

- Parte Speciale C: “Reati di Market Abuse”, trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’art. 25-*sexies* del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale D: “Reati commessi in violazione degli adempimenti in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 25-*septies* del D.lgs 231/2001;
- Parte Speciale E: “Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di utilità illecite nonché autoriciclaggio”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 25-*octies* del D.lgs 231/2001;
- Parte Speciale F: “Delitti informatici e trattamento illecito di dati”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 24-*bis* del D.lgs 231/2001;
- Parte Speciale G: “Violazione dei diritti d’autore”, trova applicazione per le tipologie specifiche di reato previste dalla L. 633/1941 a tutela del diritto d’autore ai sensi dell’art. 25-*novies* del D.lgs 231/2001;
- Parte Speciale H: “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare” trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 25-*duodecies* del D.lgs 231/2001;
- Parte Speciale I: “Altri reati”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi degli artt. 24-*ter*, 25-*bis*, 25-*bis.1*, 25-*quater* e 25-*decies* del D.lgs 231/2001 nonché art. 10 L. 146/2006;
- Parte Speciale L: “Reati Ambientali” trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 25-*undecies* del D.lgs 231/2001.

Il Modello si completa quindi con i seguenti ulteriori documenti che ne costituiscono parte integrante:

- Catalogo dei reati (Allegato 1);
- Mappature delle attività sensibili (Allegato 2);
- risk assessment finalizzato alla valutazione del rischio 231, qui integralmente richiamato;
- Codice Etico;
- Sistema di procure e deleghe vigente, quale strumento di attuazione del Modello;
- Ordini di Servizio, procedure e regolamentazione interna in genere, quali strumenti di attuazione del Modello.

3.3 Finalità

L’adozione di un modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. 231/01, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale nei confronti dei propri soci, dipendenti, clienti, fornitori oltre che della collettività.

L’introduzione di un ulteriore sistema di controllo dell’agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, consente di regolare i comportamenti e le decisioni di

quanti, quotidianamente, sono chiamati ad operare in nome o a favore della Società con l'obiettivo, quindi, di rispettare non solo le leggi ma anche le migliori regole etiche e di condotta.

3.4 Il Processo che ha portato alla definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo di IREN

IREN ha avviato dal 2007 numerose progettualità finalizzate alla definizione e successivamente all'aggiornamento del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo. Ai fini della presente versione del Modello, è stata effettuata un'attività progettuale volta a:

- recepire i nuovi reati introdotti nel d.lgs. 231/01 rispetto alla precedente versione di Marzo 2014;
- valutare gli impatti derivanti dalla profonda riorganizzazione del Gruppo avvenuta nei primi mesi del 2015.

In particolare, è stata svolta l'analisi della struttura societaria ed organizzativa della Società, al fine di meglio comprendere l'attività della stessa alla luce della riorganizzazione del Gruppo e di identificare i possibili processi/attività sensibili.

Le attività di aggiornamento e di "mappatura" dei processi/attività sensibili sono state effettuate intervistando i referenti delle Funzioni e Direzioni interessate coinvolte in attività identificate come potenzialmente "sensibili" per la commissione di reati previsti dal d.lgs. 231/01.

L'analisi di ciascuna attività sensibile è stata incentrata sull'autovalutazione dei rischi da parte del Management, che ha effettuato una rilevazione del sistema di controllo esistente con particolare riferimento a:

- Responsabilità (organigrammi, deleghe e procure, job description, ecc.);
- Procedure di riferimento;
- Segregazione dei compiti;
- Reporting;
- Supervisione;
- Tracciabilità.

3.5 Le attività aziendali "sensibili" di IREN SpA

Come innanzi posto in rilievo, la predisposizione del presente Modello ha preso avvio dall'individuazione delle attività poste in essere dalla Società e dalla conseguente identificazione dei processi e delle attività aziendali "sensibili" per la realizzazione degli illeciti indicati dal Decreto.

[A] In ragione della specifica attività sociale di IREN, si è ritenuto di concentrare maggiormente l'attenzione sui rischi di commissione dei reati indicati negli artt. 24 e 25 (reati contro la Pubblica

Amministrazione), 24-bis (delitti informatici e trattamento illecito di dati), 25-ter (reati societari), 25-sexies (reati di market abuse), 25-septies (reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro), 25-octies (ricettazione, riciclaggio e impiego di utilità illecite nonché autoriciclaggio), 25-novies (delitti in materia di violazioni del diritto d'autore), 25-undecies (Reati Ambientali) e 25-duodecies (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare).

[B] Inoltre, come meglio precisato nella Parte Speciale I (“Altri reati”), l’attività di mappatura ha portato alle seguenti considerazioni:

- i. con riferimento ai reati di cui all’art.25-bis (falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento), all’art. 10 L.146/2006 (reati transnazionali), all’art. 24-ter (delitti di criminalità organizzata) e all’art.25-decies (induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria) si è ritenuta remota la possibilità della loro commissione, nonostante ciò sono state identificate, a livello prudenziale, attività teoricamente a rischio;
- ii. con riferimento al delitto di cui all’art. 25-bis 1 (delitti contro l’industria e il commercio) si è ritenuto difficilmente individuabile una o più specifiche “attività a rischio” associabili; tuttavia in considerazione dell’attività di direzione e coordinamento svolta da IREN in qualità di capogruppo, si è ritenuto di richiamare, nella Parte Speciale I, specifici divieti e principi generali di comportamento e di controllo atti a prevenire tali condotte nell’ambito del Gruppo.

[C] Per quanto attiene ai reati previsti dagli artt. 25-quater (delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico), 25-quater.1 (pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili) e 25-quinquies (delitti contro la personalità individuale) del D.Lgs. 231/2001, si è ritenuto che la specifica attività svolta dalla Società non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell’interesse o a vantaggio della Società stessa.

Le “attività sensibili” rilevate, per le quali sono state identificate idonee regole interne ad integrazione del Codice Etico (principi generali di controllo e protocolli specifici di comportamento e di controllo contenuti nelle Parti Speciali del presente Modello, nonché ulteriori procedure e regole ivi richiamate), sono le seguenti:

Processo	Attività sensibili	Regolamentazione
Processi Strategici	Attività di partecipazione a gare per la vendita / affidamento di servizi di pubblica utilità	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale A (Reati P.A.)

Processo	Attività sensibili	Regolamentazione
	Gestione delle attività di internazionalizzazione (scouting, partecipazione a bandi, attuazione, rendicontazione e monitoraggio)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Corruzione tra privati)¹ ▪ Parte Speciale I (Criminalità organizzata e Transnazionali)
	Accordi, convenzioni, joint venture e partnership con terze parti	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale E (Ricettazione, Riciclaggio nonché Autoriciclaggio) ▪ Parte Speciale I (Criminalità organizzata)
Approvvigionamenti	Selezione e contrattualizzazione dei rapporti con i fornitori di beni, servizi e lavori	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale E (Ricettazione, Riciclaggio nonché Autoriciclaggio) ▪ Parte Speciale H (Impiego di cittadini dei paesi terzi con soggiorno irregolare)

¹ Per quanto attiene ai Reati Societari segnaliamo che: (i) non abbiamo inserito alcuna specifica tra parentesi laddove l'attività è stata ritenuta sensibile per la commissione di alcuni dei reati societari esclusa la Corruzione tra privati, (ii) abbiamo indicato Corruzione tra privati laddove l'attività è stata ritenuta sensibile esclusivamente per la commissione di tale fattispecie di reato e (iii) abbiamo indicato sia la Corruzione tra privati sia Reati Societari laddove l'attività è stata ritenuta sensibile sia per la commissione del reato Corruzione tra privati sia per alcune categorie di reato incluse nel novero degli altri reati societari.

Processo	Attività sensibili	Regolamentazione
	Gestione tecnica ed amministrativa degli acquisti di beni, servizi e lavori	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale E (Ricettazione, Riciclaggio nonché Autoriciclaggio)
	Selezione e gestione consulenze (soggetti pubblici e privati)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale I (Criminalità Organizzata e Transnazionali)
Risorse Umane	Selezione, assunzione e gestione del personale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale H (Impiego di cittadini dei paesi terzi con soggiorno irregolare) ▪ Parte Speciale I (Criminalità Organizzata)
	Gestione di rimborsi spese, anticipi e spese di rappresentanza	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Corruzione tra privati)
	Gestione dei beni strumentali/utilità aziendali (ad esempio auto, cellulari, computer, carte di credito, alloggi)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Corruzione tra privati)

Processo	Attività sensibili	Regolamentazione
Amministrazione, Finanza e Controllo	Tenuta della contabilità e formazione del bilancio e delle relazioni infrannuali (consolidato e separato)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale B (Reati Societari)
	Gestione amministrativa del ciclo attivo (compreso credito per fatture attive)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale B (Reati Societari e Corruzione tra privati)
	Gestione amministrativa del ciclo passivo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale B (Reati Societari e Corruzione tra privati)
	Gestione dei flussi finanziari e monetari, anche in relazione alle operazioni di finanziamento e di tesoreria accentrata	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Reati Societari e Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale E (Ricettazione, Riciclaggio nonché Autoriciclaggio) ▪ Parte Speciale I (Criminalità Organizzata, Transnazionali e Falsità in Monete)
	Gestione degli aspetti fiscali, tributari e contributivi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Reati Societari) ▪ Parte Speciale I (Criminalità Organizzata)
	Gestione delle operazioni societarie ordinarie e straordinarie (es. acquisizione di quote di partecipazione in società del medesimo business di proprietà pubblica)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Reati Societari e Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale I (Transnazionali)

Processo	Attività sensibili	Regolamentazione
	Gestione dei rapporti intercompany	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale B (Reati Societari e Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale E (Ricettazione, Riciclaggio nonché Autoriciclaggio) ▪ Parte Speciale H (Impiego di cittadini dei paesi terzi con soggiorno irregolare) ▪ Parte Speciale I (Criminalità Organizzata)
Legale e Societario	Gestione dei rapporti con Soci, Collegio Sindacale e Società di Revisione	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale B (Reati Societari)
	Gestione degli adempimenti relativi al funzionamento degli organi societari	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale B (Reati Societari)
	Gestione dei contenziosi giudiziali e stragiudiziali	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale I (Criminalità Organizzata, Transnazionali e Induzione a rendere dichiarazioni mendaci)
Comunicazione	Gestione degli adempimenti e delle comunicazioni nei confronti delle Autorità di riferimento (es. CONSOB, AEEGSI, Borsa Italiana, ANAC, AGCM, GSE, ANTITRUST ecc.)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Reati Societari)

Processo	Attività sensibili	Regolamentazione
	Gestione delle visite ispettive da parte della Pubblica Amministrazione / Autorità di Vigilanza (ad es. Consob, Antitrust, AVCP, AEEGSI, Amministrazione Finanziaria, ARPA, Carabinieri, Guardia di Finanza, Polizia Locale, Vigili del Fuoco, ASL, INPS, INAIL, ENASARCO, MEF - Piattaforma per la certificazione dei crediti, Autorità d'ambito)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Reati Societari)
	Gestione di sponsorizzazioni, eventi, omaggi e liberalità	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Corruzione tra privati)
	Gestione delle attività di promozione e pubblicità dell'immagine di Gruppo (Advertising, Digital e Bilancio di Sostenibilità)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale G (Diritti d'Autore)
	Gestione interna e comunicazione all'esterno di informazioni privilegiate e informazioni riservate (ad es. indirizzi strategici di business, strategia regolatoria, reporting economico-finanziario, operazioni straordinarie, ecc.)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale C (Market Abuse)
Gestione patrimonio immobiliare	Gestione del patrimonio immobiliare delle Società (gestione aspetti amministrativi/urbanistici/catastali, gestione convenzioni con Enti Pubblici, global services / facility management, ecc.)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale I (Criminalità Organizzata)
Processi Trasversali	Gestione dei rapporti con soggetti pubblici per l'ottenimento o il rinnovo di autorizzazioni, licenze e concessioni per l'esercizio delle attività aziendali	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale A (Reati P.A.)
	Gestione delle erogazioni, dei contributi (anche formativi) e delle sovvenzioni pubbliche.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale A (Reati P.A.)
	Gestione dei progetti di ricerca e innovazione anche all'estero (scouting, costituzione di partenariati, partecipazione a bandi, implementazione, rendicontazione, monitoraggio e gestione dei rapporti con Enti di riferimento)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale I (Criminalità Organizzata, e Transnazionali)

Processo	Attività sensibili	Regolamentazione
	Accesso a siti internet e software della PA (ad es. siti INPS, INAIL, Direzione Provinciale del Lavoro, Camera di Commercio, Agenzia delle Entrate, AEEGSI, AVCP)	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.)
Information Technology	Gestione degli accessi logici ai dati e ai sistemi	▪ Parte Speciale F (Delitti Informatici)
	Gestione dei backup	▪ Parte Speciale F (Delitti Informatici)
	Gestione di software, apparecchiature, dispositivi o programmi informatici (change management)	▪ Parte Speciale G (Diritti d'Autore) ▪ Parte Speciale F (Delitti Informatici)
	Gestione della sicurezza della rete	▪ Parte Speciale F (Delitti Informatici)
	Gestione della sicurezza fisica	▪ Parte Speciale F (Delitti Informatici)
Salute Sicurezza sul Lavoro	Individuazione delle disposizioni normative applicabili a cui uniformarsi per il rispetto degli standard tecnico-strutturali	▪ Parte Speciale D (Salute e Sicurezza)
	Definizione delle risorse, dei ruoli e delle responsabilità per assicurare le attività finalizzate all'attuazione delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori	▪ Parte Speciale D (Salute e Sicurezza)
	Valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti	▪ Parte Speciale D (Salute e Sicurezza)
	Individuazione e gestione delle misure di protezione collettiva e/o individuale atte a contenere o ad eliminare i rischi	▪ Parte Speciale D (Salute e Sicurezza)
	Gestione delle emergenze, delle attività di lotta agli incendi e di primo soccorso	▪ Parte Speciale D (Salute e Sicurezza)
	Gestione degli appalti	▪ Parte Speciale D (Salute e Sicurezza)

Processo	Attività sensibili	Regolamentazione
	Procedure e istruzioni operative per il controllo di rischi particolari	▪ Parte Speciale D (Salute e Sicurezza)
	Attività di sorveglianza sanitaria	▪ Parte Speciale D (Salute e Sicurezza)
	Competenza, informazione, formazione e consapevolezza dei lavoratori	▪ Parte Speciale D (Salute e Sicurezza)
	Controlli sugli acquisti, acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge	▪ Parte Speciale D (Salute e Sicurezza)
	Attività manutentive finalizzate al rispetto degli standard tecnici e di salute e sicurezza applicabili	▪ Parte Speciale D (Salute e Sicurezza)
	Attività di comunicazione, partecipazione e consultazione, gestione delle riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza	▪ Parte Speciale D (Salute e Sicurezza)
	Gestione della documentazione e dei sistemi di registrazione al fine di garantire la tracciabilità delle attività	▪ Parte Speciale D (Salute e Sicurezza)
Ambiente	Gestione della compliance ambientale	▪ Parte Speciale L (Reati Ambientali)
	Attività di acquisto servizi	▪ Parte Speciale L (Reati Ambientali)
	Gestione sedi	▪ Parte Speciale L (Reati Ambientali)
	Gestione dei rifiuti prodotti	▪ Parte Speciale L (Reati Ambientali)
	Gestione degli asset non operativi di proprietà	▪ Parte Speciale L (Reati Ambientali)
	Attività di monitoraggio e gestione delle coperture in amianto	▪ Parte Speciale L (Reati Ambientali)

Per quanto attiene alle funzioni coinvolte in ogni attività sensibile si rinvia all'Allegato 2.

IREN svolge le attività sopra indicate anche per società del Gruppo disciplinandole attraverso contratti intercompany (vedi protocolli indicati con riferimento alla specifica attività sensibile "*Gestione dei rapporti Intercompany*").

3.6 Modello delle società controllate

Ogni società controllata da IREN adotta autonomamente un Modello di organizzazione, gestione e controllo, previa delibera del proprio Consiglio di Amministrazione, dopo aver analizzato ed identificato le proprie attività sensibili gestite e rilevato il sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione dei reati potenzialmente applicabili. Le società controllate, nella definizione del proprio Modello, si attengono ai principi generali ed all'impostazione del presente Modello, a meno che specifiche peculiarità inerenti la natura, le dimensioni, il tipo di attività, la struttura delle deleghe interne e dei poteri non rimandino alla definizione di principi e regole di organizzazione differenti. E' cura di ogni singola società nominare un proprio Organismo di Vigilanza.

I Modelli adottati dalle società controllate e le significative variazioni degli stessi, sono comunicati alla funzione competente della Capogruppo, al fine di garantire la costante coerenza dei Sistemi di Controllo 231 nell'ambito del Gruppo, nel rispetto delle specifiche autonomie decisionali delle singole società.

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 L'organismo di vigilanza di IREN SpA

In base alle previsioni del d.lgs. 231/01 – art. 6, comma 1, lett. b), l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del d.lgs. 231/01 se l'organo dirigente ha, fra l'altro, affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal d.lgs. 231/01.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), così come proposti dalle Linee guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione e Gestione emanate da Confindustria e fatti propri anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV si traducono nell'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto ad ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente della persona giuridica e, in particolare, dell'organo amministrativo.

Al fine di assicurare tali requisiti, l'OdV riporta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. L'OdV deve altresì godere di garanzie tali da impedire che lo stesso o alcuno dei suoi componenti possano essere rimossi o penalizzati in conseguenza dell'espletamento dei loro compiti.

Il requisito della professionalità si traduce nella capacità dell'OdV di assolvere alle proprie funzioni ispettive, rispetto all'effettiva applicazione del Modello, nonché nelle necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al Vertice aziendale.

Con riferimento, infine, alla continuità di azione, l'OdV dovrà vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare l'effettività e l'efficacia dello stesso, promuoverne il continuo aggiornamento e rappresentare un referente costante per ogni soggetto che presti attività lavorativa per la Società.

Il d.lgs. 231/01 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'organismo di vigilanza. In assenza di tali indicazioni, la Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata, sia in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'organismo di vigilanza è preposto.

La Società ha optato per una composizione collegiale del proprio Organismo di Vigilanza, con un minimo di tre membri, in quanto tale scelta consente di costituire un organismo che, nel suo complesso, è in grado di soddisfare i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione sopra richiamati.

4.1.1 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione. I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per un periodo definito in sede di nomina da parte del Consiglio di Amministrazione e comunque non oltre la durata in carica del Consiglio stesso. I componenti sono sempre rieleggibili. L'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo stesso che deve essere effettuata nel primo Consiglio di Amministrazione utile.

Se, nel corso della carica, uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza cessano dal loro incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede alla loro sostituzione con propria delibera. Fino alla nuova nomina, l'Organismo di Vigilanza opera con i soli componenti rimasti in carica.

Il compenso per la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza è stabilito, per tutta la durata del mandato, dal Consiglio di Amministrazione.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza di requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, 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 attesti l'assenza di motivi di ineleggibilità quali:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni al capitale sociale della Società di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna anche non passata in giudicato ed anche ai sensi dell'art. 444 c.p.p., in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal d.lgs. 231/01 o delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- esistenza di una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;
- misure di prevenzione ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- condanna, ancorché con sentenza non ancora passata in giudicato e anche se con pena condizionalmente sospesa, nonché una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p. (cosiddetto "patteggiamento"), salvi gli effetti della riabilitazione:
 - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
 - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
 - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per un reato contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
 - per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore ad un anno.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica.

La cessazione del rapporto di lavoro o la cessazione dell'incarico di amministratore che dovesse verificarsi rispetto al componente dell'Organismo di Vigilanza comporta anche la decadenza da tale ultima carica.

Nello svolgimento delle sue attività l'Organismo di Vigilanza si avvale della funzione competente della Capogruppo, la quale fornisce il servizio di supporto alle Società del Gruppo in materia di Gestione del Sistema 231.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare inoltre, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

A tal fine il Consiglio di Amministrazione assegna, ogni anno, un idoneo e autonomo fondo di dotazione all'Organismo di Vigilanza tenuto conto delle richieste di quest'ultimo che dovranno essere formalmente presentate al Consiglio di Amministrazione.

L'assegnazione del fondo di dotazione permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal d.lgs. 231/01. In caso di necessità, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere al Consiglio di Amministrazione di disporre anche di cifre superiori, dandone adeguata rendicontazione successiva.

Il Fondo di rotazione si intende rolling, vale a dire che si ricostituisce automaticamente alla soglia indicata a seguito di ogni concreto utilizzo da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Al fine di garantire la necessaria stabilità ai membri dell'Organismo di Vigilanza, la revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e sentito il Collegio Sindacale.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale l'omessa redazione della relazione informativa semestrale al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta, di cui al successivo paragrafo 4.4;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, allo stesso addebitabile – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), d.lgs. 231/01 – risultante da una sentenza di condanna passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del d.lgs. 231/01 ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità;
- 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 casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim* oppure, disporre senza indugio, la revoca e la nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza.

4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando che l'Organo Dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'operato dell'OdV, in quanto lo stesso ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del d.lgs. 231/01.

Pertanto, a tale Organismo è affidato il compito di vigilare in generale:

- sulla reale (e non meramente formale) efficacia del Modello rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei reati per cui trova applicazione il d.lgs. 231/01;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari;
- sull'aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative. A tale proposito si precisa che compito dell'Organismo è quello di effettuare proposte di adeguamento agli organi aziendali in grado di dare loro concreta attuazione e di seguirne il follow-up, al fine di verificare l'implementazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- convocare i responsabili delle funzioni aziendali – che non potranno esimersi dal presentarsi, salvo giustificato motivo - per riferire su fatti ritenuti rilevanti;
- effettuare, direttamente o indirettamente, verifiche mirate su specifiche attività a rischio;
- promuovere l'aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal d.lgs. 231/01;
- verificare con le funzioni aziendali di riferimento l'adeguatezza della regolamentazione interna adottata e definire eventuali proposte di adeguamento e miglioramento (regole interne, procedure, modalità operative e di controllo) accertandone, successivamente, l'attuazione;
- monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale;
- raccogliere e gestire le informazioni necessarie a fornire un quadro costantemente aggiornato circa l'attuazione del Modello;
- supervisionare il sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del d.lgs. 231/01 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- esprimere, sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e di controllo, una valutazione periodica sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- segnalare periodicamente ai dirigenti delle funzioni interessate, al Presidente e/o all'Amministratore Delegato e/o al Vice Presidente della Società, in base alle rispettive

competenze, eventuali violazioni di protocolli e/o procedure o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possano adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, il Consiglio di Amministrazione;

- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo dirigente per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni.

L'Organismo di Vigilanza adotta un proprio Regolamento ove si prevedono, tra l'altro, la calendarizzazione e le modalità di svolgimento delle adunanze e delle procedure di voto, nonché la procedura seguita per il trattamento delle segnalazioni.

Tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui sono a conoscenza a causa dello svolgimento del loro incarico.

La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

4.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del d.lgs. 231/01.

Ciascun Destinatario del presente Modello è tenuto a segnalare eventuali violazioni o sospetti di violazione del Codice Etico o dei principi di controllo previsti nel Modello stesso (c.d. "segnalazioni"). Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative: i) alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal d.lgs. 231/01; ii) a "pratiche" non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società; iii) minacce, pressioni, offerte o promesse di danaro o altra utilità, ricevute al fine di indurre a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci una persona chiamata a rendere davanti all'autorità giudiziaria dichiarazioni utilizzabili in un procedimento penale, quando tale persona ha facoltà di non rispondere; iv) comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;
- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello può contattare il proprio diretto superiore gerarchico ovvero, qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza, in forma scritta o tramite l'apposita casella di posta elettronica (iren_odv231@gruppoiren.it);
- la Società informa tutti i Destinatari degli obblighi di segnalazione e delle modalità di comunicazione;

- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti (c.d. "informazioni"):

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal d.lgs. 231/01 e che possano coinvolgere la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al d.lgs. 231/01;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate in ambito d.lgs.231/2001 ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i rapporti di audit inerenti aree e/o processi sensibili ai sensi del Decreto;
- le comunicazioni inerenti modifiche organizzative e societarie;
- anomalie o criticità riscontrate dai responsabili nello svolgimento delle attività sensibili per l'applicazione del d.lgs. 231/01.

In capo a ciascun Responsabile di primo di livello della Società, in qualità di soggetto preposto alla completa e corretta adozione delle regole aziendali a presidio dei rischi individuati nei settori di sua competenza, è altresì previsto l'obbligo di:

- trasmettere all'Organismo di Vigilanza, su base periodica, i dati e le informazioni da questi richieste o previste dal presente Modello;
- trasmettere all'Organismo di Vigilanza, su base periodica, specifica scheda di autovalutazione che attesti il rispetto, nell'ambito dei processi sensibili da questi gestiti, delle regole sancite dal Modello e segnali eventuali eccezioni o situazioni che richiedono un aggiornamento del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione dovrà dare informazione all'Organismo di Vigilanza in merito a qualsiasi delibera avente ad oggetto tematiche connesse al D.Lgs.231/2001.

Per agevolare i flussi di comunicazione verso l'Organismo di Vigilanza è stata predisposta specifica procedura che individua nel dettaglio gli obblighi di comunicazione con le relative modalità e indicazione delle funzioni aziendali che vi devono adempiere.

4.3.1 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report*, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo) per un periodo di dieci anni.

L'accesso ai dati è consentito esclusivamente all'Organismo di Vigilanza ed a persone da questi delegate e autorizzate.

I componenti uscenti dell'Organismo di Vigilanza devono provvedere affinché il passaggio della gestione dell'archivio avvenga correttamente ai nuovi componenti.

4.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'osservanza del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e alla necessità di aggiornamento. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- con cadenza semestrale, una relazione informativa, relativa all'attività svolta da presentare al Consiglio di Amministrazione;
- al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione da presentare al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza ha comunque la facoltà di richiedere la propria audizione al Consiglio di Amministrazione, qualora ne ravvisi la necessità.

Allo stesso modo, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza qualora lo ritenga opportuno.

Nell'ambito del *reporting* semestrale vengono affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione di processi sensibili;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedano aggiornamenti nell'identificazione dei rischi o variazioni del Modello;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;
- eventuali segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni nel corso del periodo in ordine a presunte violazioni al Modello o al Codice Etico;
- altre informazioni ritenute significative;
- valutazione di sintesi sull'aggiornamento ed effettiva applicazione del Modello.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati.

5 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

5.1 *Funzione del sistema disciplinare*

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del d.lgs. 231/01 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio, con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione rispetto alle infrazioni delle regole di cui al presente Modello da parte dei Destinatari, costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del d.lgs. 231/01.

In ogni caso, la sanzione prescinde dalla commissione del reato e si attesta come reazione della Società al mancato rispetto di procedure o regole comportamentali richiamate dal Modello.

5.2 *Misure nei confronti di lavoratori subordinati non dirigenti*

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti IREN degli obblighi previsti dall'artt. 2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

Ne consegue che la violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali previste dal Modello da parte dei dipendenti di IREN costituisce sempre illecito disciplinare.

La predeterminazione delle norme sostanziali e procedurali, ossia dei fatti disciplinari rilevanti, delle sanzioni corrispondenti a tali fatti e delle procedure di contestazione delle sanzioni irrogate è affidata ai Contratti collettivi di lavoro applicati in IREN e vigenti alla data della violazione. Essi sono:

- CCNL Gas-Acqua;
- CCNL Settore Elettrico;
- CCNL Federambiente;
- CCNL FISE;
- CCNL Metalmeccanici.

I provvedimenti disciplinari e sanzionatori sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di IREN in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Per i dipendenti di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui ai rispettivi CCNL e dai codici disciplinari applicati.

CCNL Gas-Acqua	CCNL Settore Elettrico	CCNL Federambiente
<ul style="list-style-type: none"> - rimprovero verbale - rimprovero scritto - multa non superiore a quattro ore di retribuzione individuale - sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a cinque giorni - sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da sei a dieci giorni - licenziamento con preavviso - licenziamento senza preavviso 	<ul style="list-style-type: none"> - richiamo verbale - rimprovero scritto - multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione - sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a cinque giorni, eccezionalmente elevabile fino ad un massimo di dieci giorni - trasferimento per punizione - licenziamento con preavviso - licenziamento senza preavviso 	<ul style="list-style-type: none"> - rimprovero verbale - rimprovero scritto - multa non superiore a 4 ore della retribuzione base parametrica depurata del valore dell'indennità di contingenza - sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino a 10 giorni - licenziamento con preavviso - licenziamento senza preavviso

CCNL FISE	CCNL Metalmeccanici
<ul style="list-style-type: none"> - rimprovero verbale - rimprovero scritto - multa non superiore a 4 ore della retribuzione base parametrica - sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 10 giorni - licenziamento con preavviso - licenziamento senza preavviso 	<ul style="list-style-type: none"> - richiamo verbale - rimprovero scritto - multa da 1 a 4 ore - sospensione da 1 a 10 giorni - licenziamento con preavviso - licenziamento senza preavviso

Costituisce pertanto illecito disciplinare ogni violazione delle regole previste dal Modello o da questo richiamate e, in ogni caso, la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il d.lgs. 231/01. In particolare si applicano i seguenti provvedimenti.

Incorre nei provvedimenti di rimprovero, multa, sospensione o trasferimento (ove previsto), il dipendente che violi le procedure interne previste o richiamate dal presente Modello - ad esempio non osserva le procedure prescritte, omette di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, omette di svolgere controlli - o adottati, nell'espletamento di Attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa (della recidiva si terrà conto anche ai fini della commisurazione di una eventuale sanzione espulsiva).

Costituiscono comunque grave trasgressione, ove non si configuri un comportamento sanzionabile con uno dei provvedimenti di cui ai punti successivi, i seguenti comportamenti:

- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" e di "informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal paragrafo 4.3;
- la non giustificata o sistematica mancata partecipazione alle iniziative di formazione in tema 231, promosse dalla Società;
- il mancato rispetto delle regole generali di comportamento;
- il mancato rispetto dei protocolli specifici di controllo previsti per le attività sensibili nella parte speciale del presente Modello ed i relativi flussi informativi.

Incorre nel provvedimento di licenziamento con preavviso, il dipendente che adotti nell'espletamento delle attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001:

- (Gas Acqua) dovendosi ravvisare in tale comportamento "un'infrazione alla disciplina e alla diligenza del lavoro" di cui al punto 6) dell'articolo 21 "Provvedimenti disciplinari".
- (Elettrico) dovendosi ravvisare in tale comportamento un "atto tale da far venire meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei confronti del lavoratore" di cui all' art. 25, "Criteri di correlazione", punto 2, lettera i).
- (Federambiente) e, che "sia incorso, per almeno 3 volte nel corso di due anni, per la stessa mancanza o per mancanze analoghe, in sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 20 giorni o, nello stesso periodo abbia subito almeno 4 sospensioni per 35 giorni complessivamente (punto 2 art. 68 – Provvedimenti disciplinari), anche se non conseguenti ad inosservanza dei doveri di cui all'art. 66".
- (Fise) e che sia incorso per almeno tre volte nel corso di due anni, per la stessa mancanza o per mancanze analoghe, in sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 20 giorni o, nello stesso periodo di tempo, abbia subito almeno 4 sospensioni per 35 giorni complessivamente (punto 2, art. 72 – Provvedimenti disciplinari), anche se non conseguenti ad inosservanza dei doveri di cui all'art. 69.
- (Metalmeccanici) e che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 9 (Ammonizioni scritte, multe e sospensioni) non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione del licenziamento senza preavviso.

Incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il dipendente che adotti, nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Azienda di misure previste dal D. Lgs. 231/2001:

- (Gas Acqua) dovendosi ravvisare in tale comportamento "un'infrazione alla disciplina ed alla diligenza del lavoro così grave da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro o tale da provocare all'azienda grave nocumento morale e/o materiale

nonché da costituire un atto che costituisce delitto a termine di legge”, di cui al punto 7) dell’articolo 21 “Provvedimenti disciplinari”.

- (Elettrico) dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto tale da provocare “all’azienda grave nocumento morale e/o materiale”, nonché da costituire “delitto a termine di legge” di cui all’art. 25, “Criteri di correlazione”, punto 3).
- (Federambiente) dovendosi ravvisare in tale comportamento “un’infrazione alla disciplina ed alla diligenza del lavoro così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro” di cui al punto 3 art. 68 – Provvedimenti disciplinari.
- (Fise) e che sia risultato colpevole di mancanze relative a doveri, anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano di tale entità da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, come ad esempio: insubordinazione seguita da vie di fatto, furto, condanne per reati infamanti, di cui al punto 3, art. 72 – Provvedimenti disciplinari.
- (Metalmeccanici) e che provochi all’azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

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

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

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

Le sanzioni e l’eventuale risarcimento del danno sono commisurate al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, all’eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all’intenzionalità o al grado di colpa riferibile al suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui l’azienda può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 – a seguito della condotta censurata.

Il sistema disciplinare viene continuamente monitorato dalla Direzione Personale con il supporto, qualora necessario, dell’Organismo di Vigilanza.

Ai dipendenti verrà data immediata e diffusa informazione circa l’introduzione delle nuove disposizioni.

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

5.3 Misure nei confronti dei dirigenti

I prestatori di lavoro con qualifica dirigenziale sono soggetti al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti delle imprese aderenti a Confservizi.

In caso di violazione del Modello organizzativo, da parte dei dirigenti, la Società provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa e dal CCNL applicabile.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni:

- la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il d.lgs. 231/01;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui sottoposti circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" e di "informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal paragrafo 4.3;
- la tolleranza od omessa segnalazione di irregolarità commessa da altri prestatori di lavoro o partner della Società.

In ogni caso, se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nella risoluzione del rapporto di lavoro.

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

5.4 Misure nei confronti degli Amministratori

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, se del caso, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

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

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il d.lgs. 231/01 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro o partner della Società circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;

- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal paragrafo 4.3;
- tolleranza di irregolarità commessa da prestatori di lavoro o partner della Società.

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

5.5 Misure nei confronti dei sindaci

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto e dalla Legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

5.6 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni

L'adozione - da parte di *partner* commerciali, fornitori, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società - di comportamenti in contrasto con i principi ed i valori contenuti nel Codice Etico sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

La violazione grave o reiterata dei principi contenuti nel Codice Etico IREN sarà considerato inadempimento degli obblighi contrattuali e potrà dar luogo alla risoluzione del contratto da parte di IREN.

6 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 Premessa

IREN, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, oltre che di quelli del Codice Etico, all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma deve essere, in ogni caso, erogata a tutti i dipendenti, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dalla funzione Formazione (competente per la formazione dei lavoratori) che identifica, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, la migliore modalità di fruizione di tali servizi.

L'attività di comunicazione e formazione (ivi compreso il piano di formazione) è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza che potrà proporre eventuali integrazioni ritenute utili.

In particolare l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione delle versioni aggiornate del Modello viene comunicata a tutto il personale mediante emissione di specifici Ordini di Servizio all'interno dei quali i dipendenti vengono invitati alla consultazione del documento e viene loro ricordata la responsabilità dell'attuazione del Modello stesso, nell'ambito delle attività di propria competenza.

6.2 Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello messi a sua disposizione.

Deve essere garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare, anche sulla Intranet aziendale, la documentazione costituente il Modello ed i protocolli di controllo e le procedure aziendali ad esso riferibili. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del d.lgs. 231/01, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative che saranno promosse dall'Organismo di Vigilanza.

La Società garantisce, per mezzo della funzione Formazione, l'organizzazione delle attività formative specifiche rivolte ai Dirigenti e a tutti gli altri dipendenti coinvolti nelle attività sensibili, con frequenza e contenuti idonei a garantire la conoscenza del Decreto e la diffusione del Modello. Le attività formative sono convocate dalla funzione Formazione e hanno carattere di obbligatorietà. Sono inoltre previsti controlli di frequenza e verifiche dell'apprendimento.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria rispetto a tutti i destinatari della formazione stessa e deve essere documentata.

6.3 *Partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni*

I partner commerciali, i fornitori, i consulenti e i collaboratori esterni sono rispettivamente informati dell'adozione, da parte della Società, del Codice Etico e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme ai principi etici e alle linee di condotta adottati dal Gruppo IREN.

7 AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello ed al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- cambiamenti delle aree di business;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Nel caso in cui si rendano necessarie modifiche di natura esclusivamente formale, quali chiarimenti o precisazioni del testo, il consigliere allo scopo delegato quale competente organo delegato in materia può provvedervi in maniera autonoma, dopo aver sentito il parere dell'OdV, riferendone senza indugio al Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, eventuali accadimenti riscontrati dall'OdV che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dallo stesso al Consiglio di Amministrazione, affinché possa assumere le delibere di propria competenza.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle funzioni interessate. L'OdV è costantemente informato dai responsabili delle funzioni aziendali in merito all'introduzione o agli aggiornamenti più significativi delle procedure operative.