MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

A2A S.p.A.

(Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 22 dicembre 2022)

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

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

A2A S.p.A.

PARTE GENERALE

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

INDICE

1. Descrizione del quadro normativo 4
1.1. Introduzione 4
1.2. Natura della responsabilità 4
1.3. Criteri di imputazione della responsabilità 5
1.4. Valore esimente dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo 6
1.5. I reati previsti dal Decreto 8
1.6. Apparato sanzionatorio 9
1.7. Tentativo 11
1.8. Vicende modificative dell'ente 11
1.9. Reati commessi all'estero 12
1.10. Procedimento di accertamento dell'illecito 12
1.11. Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti 13
2. Il Modello di Governance e l'Assetto Organizzativo di A2A 15
2.1. A2A S.p.A. e il Gruppo A2A 15
2.2. L'Assetto Istituzionale: organi e soggetti 16
2.3. Gli strumenti di Governance di A2A 18
2.4. Sistema di controllo interno e gestione dei rischi 19
2.5. Assetto Organizzativo 20
2.6. Rapporti infragruppo 20
3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di A2A 22
3.1. Premessa 22
3.2. Destinatari 24
3.3. Funzione del Modello 24
3.4. Metodologia di predisposizione e aggiornamento del Modello di A2A S.p.A. 25
3.5. Struttura del Modello 25
3.6. Rapporto tra Modello e Codice Etico 26
3.7. Adozione, aggiornamento e adeguamento del Modello 27
3.7.1. Verifiche e controlli sul Modello 27
3.8. Estensione dei principi del Modello 28
3.8.1. Il Modello delle società del Gruppo A2A 28
3.8.2. Estensione dei principi del Modello a società partecipate, consorzi, joint venture 28
4. L'Organismo di Vigilanza 29
4.1. Funzione dell'Organismo di Vigilanza 29
4.2. Requisiti 29
4.3. Composizione, nomina e durata 31
4.4. Revoca 32
4.5. Cause di sospensione 33
4.6. Temporaneo impedimento 34
4.7. Funzioni e poteri 34
4.8. Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza 37
4.8.1. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari 37
4.8.2. Flussi informativi tra Organismo di Vigilanza, Collegio Sindacale e Internal Audit 38
4.8.3. Informativa verso l'Organismo di Vigilanza 38
4.8.4. Whistleblowing 40
4.8.5. Informativa da e verso l'Organismo di Vigilanza e nei confronti degli Organismi di Vigilanza delle società controllate 42

5. Il sistema sanzionatorio 43
5.1. Principi generali 43
5.2. Misure nei confronti dei lavoratori subordinati 43
5.2.1. Misure nei confronti del personale non dirigente 44
5.2.2. Misure nei confronti dei dirigenti 45
5.3. Misure nei confronti degli amministratori 46
5.4. Misure nei confronti dei sindaci 46
5.5. Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società 47
5.6. Misure di tutela nei confronti del segnalante ai sensi della Legge sul Whistleblowing ..47
6. Il piano di formazione e comunicazione 49
Allegato 1 – Elenco dei reati presupposto della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001 50

1. Descrizione del quadro normativo

1.1. Introduzione

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche il "**D.Lgs. n. 231/2001**" o anche solo il "**Decreto**"), in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge-Delega 29 settembre 2000, n. 300, detta la disciplina della "*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*", che si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica[1].

Il Decreto trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato: tali enti, infatti, possono essere ritenuti "responsabili" per alcuni illeciti commessi o tentati, anche nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o semplicemente "apicali") e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2001).

Il D.Lgs. n. 231/2001 innova, quindi, l'ordinamento giuridico italiano in quanto agli enti sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati agli enti ai sensi dell'art. 5 del Decreto.

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato; non sostituisce ma si aggiunge a quella personale dell'individuo che ha commesso il reato.

La stessa è, tuttavia, esclusa se l'ente coinvolto ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 idonei a prevenire i reati stessi (di seguito "**Modelli**" o al singolare "**Modello**"); tali Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (Linee Guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.2. Natura della responsabilità

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa *ex* D.Lgs. n. 231/2001, la Relazione illustrativa al Decreto sottolinea la "*nascita di un* tertium genus *che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia*".

Il D.Lgs. n. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità degli enti di tipo "amministrativo" – in ossequio al dettato dell'art. 27, comma primo, della nostra Costituzione "*La responsabilità penale è personale*" – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo "penale".

[1] Rientrano in tale ambito di applicazione gli enti pubblici economici e gli enti privati concessionari di un servizio pubblico, mentre sono esclusi da tale applicazione, oltre allo Stato e agli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

1.3. Criteri di imputazione della responsabilità

La commissione di uno dei reati indicati dal Decreto costituisce il presupposto per l'applicabilità della disciplina dallo stesso dettata.

Il Decreto prevede criteri di imputazione di natura oggettiva e criteri di natura soggettiva (in senso lato, trattandosi di *enti*).

Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità

Il primo, fondamentale ed essenziale, criterio di imputazione di natura oggettiva è costituito dalla condizione che il reato – o l'illecito amministrativo – sia commesso «*nell'interesse o a vantaggio dell'ente*».

La responsabilità dell'ente sorge, quindi, qualora il fatto illecito sia stato commesso nell'*interesse* dell'ente ovvero *per favorire* l'ente, senza che sia in alcun modo necessario il conseguimento effettivo e concreto dell'obiettivo. Si tratta, dunque, di un criterio che si sostanzia nella *finalità* – anche non esclusiva – con la quale il fatto illecito è stato realizzato.
Il criterio del vantaggio attiene, invece, *al risultato positivo* che l'ente ha obiettivamente tratto dalla commissione dell'illecito, a prescindere dall'intenzione di chi l'ha commesso.

L'ente non è responsabile se il fatto illecito è stato commesso da uno dei soggetti indicati dal Decreto «*nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*». Ciò conferma che, se l'esclusività dell'interesse perseguito impedisce il sorgere della responsabilità dell'ente, per contro la responsabilità sorge se l'interesse è *comune* all'ente ed alla persona fisica o è riferibile in parte all'uno in parte all'altro.

Il secondo criterio di imputazione oggettivo è costituito dal soggetto autore del fatto illecito. Come sopra anticipato, infatti, l'ente è responsabile per l'illecito commesso nel suo interesse o a suo vantaggio solo qualora sia stato realizzato da uno o più soggetti qualificati, che il Decreto raggruppa in due categorie:

1) «*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*», o da coloro che «*esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo*» dell'ente quali, ad esempio, il legale rappresentante, il consigliere, il direttore generale o il direttore di una sede o filiale nonché le persone che esercitano, *anche di fatto*, la gestione e il controllo dell'ente[2] (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 231/2001);
2) «*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. n. 231/2001). Appartengono a tale categoria coloro i quali *eseguono* nell'interesse dell'ente le decisioni adottate dai vertici sotto la direzione e la vigilanza dei soggetti apicali. Possono essere ricondotti a questa categoria, oltre che i dipendenti dell'ente, nonché tutti coloro che agiscono in nome, per conto o nell'interesse dello stesso, quali, a titolo di esempio, i collaboratori, i parasubordinati e i consulenti.

Se più soggetti cooperano alla commissione del reato (dando luogo al *concorso di persone nel reato*: art. 110 c.p.; sostanzialmente lo stesso vale nel caso di illecito amministrativo), non è necessario che il soggetto "qualificato" ponga in essere, neppure in parte, l'azione tipica, prevista dalla legge. È necessario e sufficiente che questi fornisca un consapevole contributo causale alla realizzazione del reato.

[2] Come possono essere il c.d. amministratore di fatto (v. ora art. 2639 c.c.) o il socio sovrano.

Criteri soggettivi di imputazione della responsabilità

Il Decreto tratteggia la responsabilità dell'ente come una responsabilità diretta, per fatto proprio e colpevole; i criteri di imputazione di natura soggettiva attengono al profilo della colpevolezza dell'ente.

L'ente è ritenuto responsabile qualora non abbia adottato o non abbia rispettato *standard* di buona gestione e di controllo attinenti alla sua organizzazione e allo svolgimento della sua attività. La *colpa* dell'ente, e quindi la possibilità di muovere ad esso un rimprovero, dipende dall'accertamento di una politica di impresa non corretta o di deficit strutturali nell'organizzazione aziendale che non abbiano prevenuto la commissione di uno dei reati presupposto.

È esclusa la responsabilità dell'ente, nel caso in cui questo - *prima della commissione del reato* - abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ex D.Lgs. n. 231/2001 idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

1.4. Valore esimente dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Decreto esclude la responsabilità dell'ente, nel caso in cui, *prima della commissione del reato,* l'ente si sia dotato e abbia efficacemente attuato un «Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo» idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.
Il Modello opera quale esimente sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale sia che sia stato commesso da un soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale.

Illecito commesso da soggetto apicale

Per i reati commessi dai soggetti apicali, il Decreto introduce una sorta di *presunzione di responsabilità dell'ente,* dal momento che si prevede l'esclusione della sua responsabilità solo se esso dimostra che[3]:

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

Le condizioni ora elencate devono concorrere *tutte e congiuntamente* affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.
La Società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

[3] Art. 6 del Decreto.

Illecito commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale

Per i reati commessi da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, l'ente può essere chiamato a rispondere *solo* qualora si accerti che «*la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza*»[4].

In altri termini, la responsabilità dell'ente si fonda sull'inadempimento dei doveri di direzione e di vigilanza, doveri attribuiti *ex lege* al vertice aziendale o trasferiti su altri soggetti per effetto di valide deleghe.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa «*se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi*»[5].

Si assiste, nel caso di reato commesso da soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, ad un'inversione dell'onere della prova. L'accusa dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il D.Lgs. n. 231/2001 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, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:
- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee 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. n. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:
- verifica periodica ed eventuale modifica del Modello quando sono 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.

Con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza dai quali può scaturire la responsabilità amministrativa dell'ente, il D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 recante il Testo Unico in materia di salute e sicurezza del lavoro stabilisce, all'art. 30 (*Modelli di organizzazione e di gestione*) che il Modello di Organizzazione e di Gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità

[4] Art. 7, comma 1, del Decreto.
[5] Art. 7, comma 2, del Decreto.

amministrativa, adottato ed efficacemente attuato, deve assicurare un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

a) al rispetto degli *standard* tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Tale Modello organizzativo e gestionale, ai sensi del citato D.Lgs. n. 81/2008, deve prevedere:

- idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle sopra menzionate attività;
- per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio,
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo Modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del Modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale si presumono conformi ai requisiti di cui ai commi precedenti per le parti corrispondenti qualora siano definiti conformemente alle Linee Guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al *British Standard* OHSAS 18001. Si evidenzia che la nuova norma UNI ISO 45001 (evoluzione della *OHSAS* 18001) è coerente con le normative *standard* citate al precedente comma 5. Agli stessi fini ulteriori Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo aziendale possono essere indicati dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro.

1.5. I reati previsti dal Decreto

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

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

1	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24)
2	Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis)
3	Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter)
4	Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25)
5	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis)
6	Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis 1)
7	Reati societari (Art. 25-ter)
8	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater)
9	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater 1)
10	Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies)
11	Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies)
12	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-septies)
13	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies)
14	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1)
15	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies)
16	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (Art. 25-decies)
17	Reati ambientali (Art. 25-undecies)
18	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies)
19	Reati di razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies)
20	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 24-quaterdecies)
21	Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies)
22	Contrabbando (Art. 25 sexiesdecies)
23	Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies)
24	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies)
25	Reati transnazionali (L. 146/2006)

1.6. Apparato sanzionatorio

Sono previste dagli artt. 9 - 23 del D.Lgs. n. 231/2001 a carico dell'ente in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati le seguenti sanzioni:

- sanzioni pecuniarie (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) 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, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
  - confisca del profitto di reato (e sequestro preventivo in sede cautelare);
  - pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo ed un massimo così come previsti dalla legge. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

L'ente risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria con il suo patrimonio o con il fondo comune (art. 27, comma 1, del Decreto)[6].

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D.Lgs. n. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva.

Il giudice può fare proseguire l'attività dell'ente (anziché irrogare la sanzione dell'interdizione), ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del Decreto, nominando, a tale scopo, un commissario per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva.

[6] La nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute.

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

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

1.7. Tentativo

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D.Lgs. n. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D.Lgs. n. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.8. Vicende modificative dell'ente

Gli artt. 28-33 del D.Lgs. n. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità patrimoniale dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

In caso di trasformazione, (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto (art. 28 D.Lgs. n. 231/2001).

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D.Lgs. n. 231/2001).
L'art. 30 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.
Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute

prima della conclusione del giudizio. Il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs. n. 231/2001, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito. L'art. 32 del D.Lgs. n. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del D.Lgs. n. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi. Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D.Lgs. n. 231/2001); il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

1.9. Reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione a reati presupposto commessi all'estero, sempre che siano soddisfatti i criteri di imputazione oggettivi e soggettivi stabiliti dal Decreto.

Il Decreto, tuttavia, condiziona la possibilità di perseguire l'ente per reati commessi all'estero all'esistenza dei seguenti ulteriori presupposti:

- che lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non proceda già nei confronti dell'ente;
- che l'ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- che il reato sia stato commesso, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, all'estero da un soggetto apicale o sottoposto ai sensi dell'art. 5 comma 1, del Decreto;
- che sussistano le condizioni di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 del Codice Penale.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti.

Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del codice penale, in forza del quale "*il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione*".

1.10. Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede *"La competenza a*

conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende".

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

1.11. Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

L'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 231/2001 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*".

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Dette Linee Guida sono state da ultimo aggiornate da Confindustria a giugno 2021.

Nella definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi:

- identificazione dei rischi (ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001) e dei presidi di controllo (vale a dire la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente e il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D.Lgs. 231/2001);
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un Codice Etico con riferimento ai reati ex D.Lgs. n. 231/2001 e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

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

- previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico o di comportamento;

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

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

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

Nella predisposizione del presente Modello, A2A S.p.A. si è principalmente ispirata alle citate Linee Guida di Confindustria, oltre che ai codici di comportamento delle principali associazioni rappresentative e alle *best practice* relative alle diverse aree di attività. Le eventuali divergenze rispetto a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria rispondono all'esigenza di adeguare le misure organizzative e gestionali all'attività concretamente svolta dalla Società ed al contesto nel quale essa opera.

2. Il Modello di Governance e l'Assetto Organizzativo di A2A

2.1. A2A S.p.A. e il Gruppo A2A

A2A S.p.A. (di seguito "A2A" o la "Società") è la *multiutility* italiana conseguente alla fusione tra AEM S.p.A. e ASM Brescia S.p.A. a decorrere dal 1° gennaio 2008.
A2A ricopre il ruolo di holding Capogruppo, esercitando attività di direzione e coordinamento ex art. 2497 c.c. sulle società controllate. Queste ultime sono organizzate, a seconda del business di competenza, in Business Unit.

I *Servizi Corporate* erogati dalla Capogruppo a fronte di appositi contratti di servizio *intercompany* comprendono le attività di indirizzo, coordinamento e controllo quali lo sviluppo del business, l'indirizzo strategico, la pianificazione e il controllo, la gestione finanziaria e il coordinamento delle attività del Gruppo; servizi centrali a supporto del *business* e delle attività operative (es. servizi amministrativi e contabili, legali, di approvvigionamento, di gestione del personale, di *information technology*, di comunicazione etc.).

A2A S.p.A., quotata sulla Borsa Valori di Milano, aderisce al Codice di *Corporate Governance* predisposto dal Comitato per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana (di seguito il "Codice") e ha adottato un sistema di governo ispirato ai principi contenuti in tale Codice; pubblica annualmente una relazione sull'adesione al Codice e sull'osservanza degli impegni ad essa conseguenti.

Le principali attività svolte da A2A, in via diretta e attraverso società del Gruppo ed enti di partecipazione, in coerenza con quanto previsto dallo statuto, sono riconducibili alla:

- produzione, vendita e distribuzione di energia elettrica;
- attività di trading sui principali mercati energetici internazionali;
- vendita e distribuzione del gas;
- produzione, distribuzione e vendita di calore tramite reti di teleriscaldamento;
- gestione dei rifiuti (dalla raccolta e spazzamento allo smaltimento) e alla realizzazione, gestione e messa a disposizione ad altri operatori di impianti e sistemi integrati per lo smaltimento dei rifiuti;
- gestione del ciclo idrico integrato;
- fornitura di servizi di telecomunicazione, videosorveglianza e smart city;
- gestione di impianti di energia rinnovabile.

Il Gruppo sta inoltre assumendo un ruolo rilevante anche a livello internazionale, con presenza in molteplici contesti esteri tramite società controllate e partecipazione a *Joint Venture* / consorzi.

La Società persegue un livello di prestazioni volto alla piena soddisfazione dei propri interlocutori, inquadrando tutte le iniziative in un'ottica di sviluppo sostenibile, per eccellere nei settori dell'energia, dei servizi per l'ambiente, del teleriscaldamento, dei servizi a rete, allineandosi alla dinamica di crescente competitività e complessità sia a livello nazionale che internazionale.

La missione della Società comprende l'erogazione dei servizi garantendo qualità, sicurezza e rispetto dell'ambiente ai propri interlocutori (clienti, azionisti, autorità, cittadini, *partner* finanziari, dipendenti e fornitori). Tra gli obiettivi di A2A rientra l'attuazione di misure di prevenzione per ridurre i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori e per l'ambiente e il dialogo con le autorità, i

clienti, gli azionisti, i dipendenti ed il pubblico in generale per tradurne le aspettative in requisiti interni.

2.2. L'Assetto Istituzionale: organi e soggetti

Assemblea dei soci

L'Assemblea, regolarmente costituita, rappresenta tutti gli azionisti e le sue deliberazioni, prese in conformità alla legge e allo Statuto, obbligano gli stessi anche se non intervenuti o dissenzienti.

I poteri spettanti all'Assemblea, attribuiti conformemente a quanto previsto dal Codice Civile, sono indicati nello Statuto.

Consiglio di Amministrazione

Ai sensi dello Statuto, la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da 12 (dodici) membri, anche non Soci, i quali durano in carica tre esercizi e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica; sono rieleggibili e decadono a norma di legge.
I componenti del Consiglio di Amministrazione devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti dalla normativa anche regolamentare pro tempore vigente.

Il Consiglio ha i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società, senza limitazioni, con facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti necessari od opportuni per il conseguimento degli scopi sociali, esclusi solo quelli che in modo tassativo, per legge o col presente statuto, sono riservati alla competenza dell'assemblea dei soci. Nei termini e nelle forme previste dalla legge, il Consiglio di Amministrazione redige il progetto di bilancio di esercizio che, corredato dei documenti previsti dalla legge, viene comunicato al Collegio Sindacale almeno 30 (trenta) giorni prima del termine fissato per l'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio medesimo.
Il Consiglio di Amministrazione, inoltre, nomina e revoca un dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, previo parere del Collegio Sindacale.

Come previsto dall'articolo 22 dello Statuto, le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione sono assunte con il voto favorevole della maggioranza dei componenti in carica.
Fanno eccezione le deliberazioni che hanno ad oggetto:

a) l'approvazione dei piani industriali e finanziari, budget annuali;
b) la nomina del Comitato Esecutivo;
c) la nomina di eventuali Direttori Generali;
d) le fusioni e scissioni di società controllate i cui ricavi superano i 200.000.000,00 di euro;
e) le cessioni di partecipazione in società i cui ricavi superano i 200.000.000,00 di euro;
f) le acquisizioni di partecipazioni di controllo in società i cui ricavi superano i 200.000.000,00 di euro;
g) le indicazioni per le società controllate, i cui ricavi annui superano i 200.000.000,00 di euro, dei nominativi dei rispettivi amministratori delegati, che sono assunte con il voto favorevole di almeno 9 (nove) dei suoi componenti.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dagli articoli 25 e 26 dello Statuto:

a) ha la rappresentanza legale della società e la firma sociale;

b) convoca il Consiglio di Amministrazione, ne fissa l'ordine del giorno, ne coordina i lavori, e provvede affinché adeguate informazioni sulle materie iscritte all'ordine del giorno siano fornite a tutti i componenti;
c) presiede la funzione di relazione esterne, il servizio affari generali, cura i rapporti tra la società e le istituzioni finanziarie, i media, le autorità indipendenti e le istituzioni pubbliche;
d) ha la rappresentanza attiva e passiva della Società nei confronti dei terzi ed in giudizio, avanti a qualsiasi tribunale di ogni ordine e grado, nonché la firma sociale libera;
e) ha facoltà di promuovere azioni giudiziarie per tutti gli atti riguardanti la gestione e l'amministrazione sociale, di presentare ricorso avanti a tutte le autorità giudiziarie e giurisdizionali, le autorità e le commissioni amministrative e fiscali, di rilasciare procure alle liti generali e speciali con elezione di domicilio, anche per costituzione di parte civile;
f) nell'ambito dei suoi poteri potrà nominare procuratori speciali per determinati atti o categorie.

L'art. 24 dello Statuto, inoltre, stabilisce che il Consiglio di Amministrazione con le modalità e le limitazioni previste dalla legge e dallo Statuto, può delegare parte delle proprie attribuzioni, all'Amministratore Delegato e/o al Comitato Esecutivo. Il Consiglio, inoltre, potrà pure attribuire speciali incarichi e funzioni di ordine tecnico-amministrativo ad uno o più dei suoi membri.
Il Consiglio di Amministrazione può inoltre nominare al proprio interno un Comitato Esecutivo, stabilendone il numero dei membri (fino ad un massimo di cinque), i membri, la durata e le deleghe.

Il Comitato Esecutivo è investito di tutte le attribuzioni e di tutti i poteri che gli siano delegati dal Consiglio di Amministrazione, nei limiti previsti dallo Statuto e dalla legge. Resta espressamente esclusa la possibilità di delega di poteri in ordine alla formazione del bilancio, alla convocazione dell'Assemblea e alla distribuzione di acconti sui dividendi.

Gli amministratori riferiscono al Collegio Sindacale tempestivamente e, comunque, con periodicità almeno trimestrale, di regola in sede di riunione del Consiglio di Amministrazione ovvero anche direttamente mediante nota scritta inviata al Presidente del Collegio Sindacale sull'attività svolta e sulle operazioni di maggior rilievo economico, finanziario e patrimoniale effettuate dalla Società o dalle società controllate. Gli amministratori riferiscono sulle operazioni nelle quali esse abbiano un interesse, per conto proprio o di terzi, o che siano influenzate dal soggetto che esercita l'attività di direzione e coordinamento.

Collegio Sindacale

Ai sensi degli art. 30 e ss. dello statuto, il Collegio Sindacale è composto di tre sindaci effettivi e due supplenti, nominati dall'assemblea che ne nomina, inoltre, il Presidente.
Il Collegio Sindacale dura in carica tre esercizi ed i suoi membri sono rieleggibili.
La composizione e la presidenza del Collegio Sindacale, la cessazione e la sostituzione dei sindaci sono regolate dalle disposizioni del codice civile e dalle leggi speciali.
Il Collegio Sindacale adempie ad ogni funzione affidatagli dalla legge e vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione. In particolare, vigila sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo corretto funzionamento.

Società di Revisione dei conti

Ai sensi dell'art. 32 dello Statuto, la revisione legale dei conti è esercitata da una Società di Revisione Legale avente i requisiti di legge.

L'Assemblea, su proposta motivata del Collegio Sindacale, conferisce l'incarico di revisione legale dei conti ad una Società di Revisione legale iscritta nell'apposito albo speciale, determinandone il relativo corrispettivo. L'incarico per la revisione legale dei conti ha durata conforme alle disposizioni normative di volta in volta applicabili con scadenza alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio di durata dell'incarico.

Comitati

Nell'ambito del Consiglio di Amministrazione sono stati costituiti i seguenti comitati:

- Comitato Controllo e Rischi;
- Comitato per la Remunerazione e le Nomine;
- Comitato Parti Correlate;
- Comitato ESG e Rapporti con i Territori.

2.3. Gli strumenti di *Governance* di A2A

Gli strumenti di governo dell'organizzazione che garantiscono il funzionamento della Società sviluppati internamente possono essere così riassunti:

- ***Statuto*** - in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione.

- ***Regole di Corporate Governance e Sistema di Controllo Interno*** - A2A è una società quotata in borsa che si è dotata di regole di Corporate *Governance* e di un Sistema di Controllo Interno conforme alle indicazioni contenute nel "Codice di Corporate Governance predisposto dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana per le Società quotate".

- ***News Organizzative (i.e. Ordini di Servizio)*** - la redazione di appositi Ordini di Servizio e Comunicazioni Organizzative consente, in ogni momento, di comprendere la struttura societaria, la ripartizione delle fondamentali responsabilità ed anche l'individuazione dei soggetti cui dette responsabilità sono affidate.

- ***Sistema delle deleghe e delle procure*** - è rappresentato dall'insieme di specifiche procure (notarili e non notarili) per l'esercizio di poteri gestionali nei confronti di terzi, atti di delega per l'esercizio dei poteri gestionali ai fini interni, nonché deleghe di funzione in tema di salute, sicurezza e ambiente. L'aggiornamento delle procure e deleghe avviene a seguito di modifiche dell'organizzazione, delle linee guida e delle procedure aziendali e delle attribuzioni di responsabilità gestionali all'interno della Società.

- ***Comunicazione di Direzione e Coordinamento*** - indirizzata alle Società del Gruppo con descrizione degli ambiti entro i quali si esplica l'attività di direzione e coordinamento svolta da A2A in qualità di Capogruppo.

- ***Contratti di servizi tra A2A e le Società controllate*** - che regolano formalmente le prestazioni di servizi *intercompany*, assicurando trasparenza agli oggetti delle prestazioni erogate ed ai relativi corrispettivi.

- ***Sistema di Procedure, Policy e Linee Guida*** – A2A è dotata di un sistema normativo interno volto a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti della Società. Trovano,

altresì, regolamentazione i processi amministrativo contabili nell'ambito dell'insieme di Procedure che fanno capo al dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari ai sensi dell'art. 154-bis del TUF (di seguito "Dirigente Preposto"). A2A si è dotata inoltre di appositi regolamenti per il funzionamento dei Comitati.

- ***Sistema Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza*** - è l'insieme dei documenti che descrivono i processi che rispondono ai requisiti di qualità, ambientali e di sicurezza.

- ***Codice Etico del Gruppo A2A*** - esprime i principi etici e di deontologia che il Gruppo A2A riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi del Gruppo. Il Codice Etico esprime, fra l'altro, linee e principi di comportamento volti a prevenire i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001 e richiama espressamente il Modello come strumento utile per operare nel rispetto delle normative. È parte integrante e sostanziale del Modello.

- ***Policy Anticorruzione*** - rappresenta un quadro sistematico di riferimento nel contrasto ai fenomeni corruttivi e mira a diffondere i principi e le regole da seguire per escludere condotte corruttive di qualsiasi tipo.

- ***Policy Diritti Umani*** - sancisce l'impegno al rispetto dei valori inerenti, in particolar modo, ai temi della dignità, della libertà, dell'uguaglianza degli esseri umani, della tutela del lavoro, delle libertà sindacali, della salute, della sicurezza, dell'ambiente e della biodiversità, nonché del sistema di valori e principi in materia di uso circolare ed efficiente delle risorse e dello sviluppo sostenibile.

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

2.4. Sistema di controllo interno e gestione dei rischi

Il gruppo A2A, in coerenza con le indicazioni del Codice, è dotato di un sistema di controllo interno idoneo a presidiare nel continuo i rischi tipici dell'attività sociale.
Il sistema di controllo interno è un insieme di regole, procedure e strutture organizzative avente lo scopo di monitorare il rispetto delle strategie ed il conseguimento delle seguenti finalità:

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

Coerentemente con quanto indicato nelle Linee Guida del sistema di controllo interno della Società, i principali soggetti attualmente responsabili dei processi di controllo, monitoraggio e vigilanza nella Società e nel gruppo ad essa facente capo sono:

- Consiglio di Amministrazione;
- Collegio Sindacale;
- Comitato Controllo e Rischi;

- Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari*;*
- *Internal Audit*;
- *Group Risk Management*;
- *Group Compliance*;
- Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

2.5. Assetto Organizzativo

Ai fini dell'attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D.Lgs. n. 231/2001 riveste fondamentale importanza l'assetto organizzativo della Società, in base al quale vengono individuate le strutture organizzative essenziali, le rispettive aree di competenza e le principali responsabilità ad esse attribuite.

Gli organi di A2A hanno dedicato e continuano a dedicare la massima cura nella definizione in chiave unitaria delle strutture organizzative e delle procedure operative, sia al fine di assicurare efficienza, efficacia e trasparenza nella gestione delle attività e nell'attribuzione delle correlative responsabilità, sia allo scopo di ridurre al minimo disfunzioni, malfunzionamenti ed irregolarità (tra i quali si annoverano anche comportamenti illeciti o comunque non in linea con quanto indicato dalla Società).

A2A ha predisposto un documento organizzativo interno nel quale è schematizzata la struttura organizzativa della Società e sono definite le responsabilità delle Strutture Organizzative. L'aggiornamento dell'organigramma avviene attraverso specifiche *News* Organizzative, che definiscono le responsabilità delle Strutture Organizzative. L'organigramma e i documenti di cui sopra sono pubblicati sulla intranet aziendale.

2.6. Rapporti infragruppo

Nel rispetto del principio di corretta gestione societaria e imprenditoriale, la Capogruppo esercita l'attività di direzione e coordinamento in specifici ambiti (ai sensi degli artt. 2497 e seguenti del codice civile) nei confronti delle società consolidate e/o controllate, attività volta a garantire l'indirizzo e il coordinamento delle società appartenenti al Gruppo nell'interesse complessivo del Gruppo stesso e per una valorizzazione delle possibili sinergie tra le varie componenti nell'ottica della comune appartenenza al medesimo Gruppo.

Nell'ambito dell'attività di direzione e coordinamento, A2A eroga alle società del Gruppo una serie di servizi che la stessa svolge a livello centralizzato a beneficio delle stesse. La disciplina dell'erogazione di tali servizi è contenuta in appositi contratti di servizio, che contengono le clausole contrattuali *standard* (oggetto, durata, etc.), le caratteristiche essenziali dei servizi e i criteri in base ai quali A2A addebita alle società del Gruppo i costi e gli oneri sostenuti per l'espletamento dei servizi[7].

L'erogazione di tali servizi tiene anche conto delle peculiarità della singola società controllata che può decidere di svolgere, avvalendosi di proprie risorse, alcuni dei servizi resi disponibili dalla Capogruppo.

[7] I criteri di attribuzione dei costi sono stati definiti secondo principi di equità e, negli ambiti di applicabilità, nel rispetto della normativa vigente, con particolare riferimento alla Delibera n. 11/07 dell'AEEGSI sul c.d. "*unbundling* funzionale e contabile".

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

In ogni caso, il conferimento dei poteri alla capogruppo non avviene "in esclusiva": gli Organi di Amministrazione delle società controllate mantengono, collegialmente o individualmente, i poteri impliciti nel proprio ruolo. Nel modello di *Governance* esistente sono, infatti, salvaguardate le responsabilità e le prerogative gestionali degli Organi di Amministrazione delle società controllate e la capogruppo ha, inoltre, l'obbligo di rendicontazione e soggiace alla verifica circa la corretta esecuzione di quanto convenuto, rimanendo in capo alla società controllata il monitoraggio delle attività affidate alla Capogruppo.

Nelle fasi più rilevanti del processo sono previste diverse interazioni tra la Struttura Organizzativa/Società richiedente e le Strutture Organizzative responsabili.

3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di A2A

3.1. Premessa

L'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità amministrativa della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di illecito, è un atto di responsabilità sociale. Per questo motivo, le società che hanno dato vita a A2A avevano già adottato i propri Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001.

In data 16 febbraio 2009, il Consiglio di Gestione ha aggiornato, in attuazione del disposto normativo e nell'ambito dei propri indirizzi generali, il Modello al fine di renderlo coerente alla nuova realtà organizzativa di A2A anche alla luce dell'adozione del sistema di amministrazione e controllo dualistico.

Nel corso del 2012, a fronte delle numerose modifiche organizzative e societarie avvenute nel corso degli anni, nonché delle importanti novità normative introdotte progressivamente dal legislatore nell'ambito del D.Lgs. n. 231/2001, tra cui, in particolare, l'inserimento dei reati ambientali nel Decreto, il Consiglio di Gestione della Società aveva ritenuto opportuno procedere all'aggiornamento del Modello al fine di garantirne la costante efficacia. Tale progetto ha portato nel dicembre 2012 alla approvazione di una nuova versione del Modello.

Nel 2014, a seguito dei cambiamenti intercorsi nella *Governance* della Società (passaggio da sistema dualistico a tradizionale), nella struttura organizzativa e societaria, nonché l'introduzione da parte del legislatore di nuove fattispecie di reato (es. corruzione tra privati, autoriciclaggio), si è reso opportuno un nuovo intervento di aggiornamento del Modello volto a garantirne la costante efficacia.

Nel luglio 2016 la Società ha completato l'aggiornamento del proprio Modello in recepimento delle ulteriori fattispecie di reato introdotte dal legislatore (i.e., autoriciclaggio, revisione della disciplina del falso in bilancio, introduzione dei c.d. "eco-reati", novità in materia di delitti contro la Pubblica Amministrazione).

Nel corso del 2017 è stato avviato un ulteriore intervento di aggiornamento del Modello finalizzato a recepire le fattispecie di reato introdotte successivamente alla data di ultima approvazione ("Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" e revisione del reato di corruzione tra privati), nonché le modifiche che hanno interessato la struttura organizzativa ed operativa del Gruppo.

Nel corso del 2018, a seguito dell'entrata in vigore della Legge 30 novembre 2017 n. 179 recante le "disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" nonché dell'introduzione da parte del legislatore di nuove fattispecie di reato (disposizioni contro le immigrazioni clandestine e reati di razzismo e xenofobia), si è reso opportuno un nuovo intervento di aggiornamento del Modello volto a garantirne la costante efficacia.

Nel corso del 2019 è stato avviato uno specifico intervento di aggiornamento del Modello finalizzato a recepire le ultime novità legislative introdotte successivamente alla data della precedente approvazione dello stesso, con riferimento primariamente alle modifiche ai reati di abuso di mercato a seguito delle variazioni apportate dal D.Lgs. 107/2018, recante «Norme di adeguamento della

normativa nazionale al regolamento (UE) n. 596/2014» (c.d. *Market Abuse Regulation* o MAR), nonché all'introduzione dei reati di traffico di influenze illecite (L. 3/2019) e frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (L. 39/2019) e da ultimo, alla modifica dell'art. 416-ter "Scambio elettorale politico-mafioso" (L.43/2019).

Nel corso del 2020, a seguito dell'entrata in vigore della Legge 19 dicembre 2019, n. 157, che ha convertito, con emendamenti, il D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, recante «Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili» (c.d. Decreto Fiscale), è stato avviato un nuovo intervento di aggiornamento del Modello, volto a estendere l'efficacia dello stesso anche in relazione ai c.d. "Reati tributari", entrati per effetto della normativa sopracitata nel novero delle fattispecie di reato dalle quali può derivare una responsabilità per la Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001.
Nell'ambito del citato intervento di aggiornamento sono state ulteriormente recepite le modifiche apportate dal Decreto Legislativo n. 75/2020 (attuativo della Direttiva UE 2017/1371 relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale - c.d. "Direttiva PIF"), principalmente relative all'inclusione nell'art. 25-quinquiesdecies di ulteriori reati tributari, alla punibilità di talune fattispecie di reati tributari dichiarativi anche nelle ipotesi di delitto tentato, all'inserimento nel novero dei reati 231 dei reati di frode nelle pubbliche forniture, frode in agricoltura e contrabbando, dei delitti di peculato e di abuso d'ufficio ed all'estensione della fattispecie di corruzione a taluni ambiti del contesto Comunitario.

In parallelo all'attività di aggiornamento in relazione ai reati tributari, il Modello è stato rivisto per quanto concerne gli aspetti attinenti ai reati informatici di cui all'Art. 24-bis del Decreto, in ottica di aggiornamento rispetto alle attività sensibili ed ai presidi di controllo, in coerenza con le attuali modalità operative e con le *best practice* di riferimento.

Nel corso del 2022, si è reso opportuno un nuovo intervento di aggiornamento del Modello 231 volto a recepire le modifiche organizzative che hanno interessato la Società, nonché le novità legislative introdotte successivamente alla data ultima di approvazione dello stesso: il D.Lgs. 184/2021, con cui è stata data attuazione alla Direttiva (UE) 2019/713 relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni dei mezzi di pagamento diversi dai contanti che ha introdotto l'art. 25 *ocites*1 "*Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti*" e la Legge 9 marzo 2022, n. 22 ("*Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale*"), che ha introdotto nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*septiesdecies*, in materia di reati contro il patrimonio culturale nonché l'art. 25-*duodevicies*, in materia di reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali paesaggistici.
Nell'ambito del medesimo intervento di aggiornamento sono state altresì recepite le modifiche apportate ad alcune fattispecie di reato rilevanti già previste dal D. Lgs. n. 231/2001: art. 24 (*Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture)*, art. 24-*bis* (*Delitti informatici e trattamento illecito di dati*), art. 25-*quinquies* (*Delitti contro la personalità individuale*), art. 25-*sexies* (*Reati di abuso di mercato*), e art. 25-*quinquiesdecies* (*Delitti tributari*).

Le attività di aggiornamento sono state avviate al fine di rendere il Modello organizzativo di A2A:

- coerente con la struttura di *Governance* ed organizzativa in essere;
- conforme ai requisiti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni;
- coerente con i principi già radicati nella propria cultura di Governance e con le indicazioni contenute nelle Linee Guida delle principali associazioni di categoria, prime fra tutte Confindustria.

Nell'esecuzione delle predette attività di aggiornamento si tiene conto:

- dei cambiamenti organizzativi della Società e del Gruppo;
- dei mutamenti legislativi;
- dell'evoluzione della giurisprudenza e della dottrina;
- delle considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello, ivi comprese le esperienze derivanti dal contenzioso penale;
- della prassi delle società italiane ed estere in ordine ai modelli;
- degli esiti delle attività di vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- delle risultanze delle attività di *Internal Audit*;
- delle esperienze maturate nell'adozione e attuazione del Modello precedente;
- dei risultati emersi dalle verifiche sul Modello della Società.

L'approccio seguito:

- consente di valorizzare al meglio il patrimonio conoscitivo della Società;
- permette di gestire con criteri univoci le regole operative aziendali, incluse quelle relative alle aree "sensibili";
- rende più agevole la costante implementazione e l'adeguamento tempestivo dei processi e dell'impianto normativo interni ai mutamenti della Struttura Organizzativa e dell'operatività aziendale.

3.2. Destinatari

Si considerano soggetti destinatari delle prescrizioni del Modello, ai sensi del Decreto e nell'ambito delle rispettive competenze, i componenti degli organi sociali, il management e i dipendenti, nonché tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di A2A (di seguito, i "**Destinatari**").

3.3. Funzione del Modello

A2A intende affermare e diffondere una cultura di impresa improntata:

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

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

- sensibilizzare i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società (dipendenti, collaboratori esterni, fornitori, ecc.), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse di A2A, di adottare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici a cui la stessa si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali da prevenire il rischio di commissione degli illeciti contemplati nel Decreto;
- determinare nei predetti soggetti la consapevolezza di potere incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite dalla Società, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro confronti;
- istituire e/o rafforzare controlli che consentano ad A2A di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di illeciti da parte dei soggetti apicali e delle

persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa della Società;
- consentire alla Società, grazie a una azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello;
- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore dell'illecito che la commissione di un eventuale illecito è fortemente condannata e contraria – oltre che alle disposizioni di legge – sia ai principi etici ai quali la Società intende attenersi sia agli stessi interessi della Società, anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio.

3.4. Metodologia di predisposizione e aggiornamento del Modello di A2A S.p.A.

Il Modello di A2A S.p.A. è stato elaborato, e successivamente aggiornato, tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

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

- esame preliminare del contesto aziendale attraverso un'analisi della documentazione relativa alla struttura organizzativa e operativa della Società, nonché dei ruoli e delle responsabilità assegnate, così come definiti all'interno dell'organigramma;

- individuazione dei processi aziendali e delle attività sensibili alla commissione dei reati operata tramite interviste con i responsabili di funzione identificati da organigramma, nonché rilevazione, analisi e valutazione dell'adeguatezza dei controlli aziendali esistenti;

- identificazione dei punti di miglioramento del sistema di controllo interno e definizione di uno specifico piano di attuazione di tali aspetti;

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

Scopo ultimo delle attività sopra descritte è stato quello di definire e aggiornare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D.Lgs. n. 231/2001 di A2A, articolato in tutte le sue componenti e che tenga conto delle *best practice* di riferimento, personalizzato alla realtà aziendale, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione.

3.5. Struttura del Modello

Il documento relativo al Modello è strutturato:

(i) nella *Parte Generale*, che descrive il quadro normativo di riferimento e disciplina il funzionamento complessivo del sistema di organizzazione, gestione e controllo adottato volto a prevenire la commissione dei reati presupposto;

(ii) nelle *Parti Speciali*, volte ad integrare il contenuto della Parte Generale con una descrizione relativa:
   - alle fattispecie di reato richiamate dal Decreto che la Società ha ritenuto necessario prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche dell'attività svolta;
   - ai processi/attività sensibili che la Società ha individuato come rilevanti in relazione alle fattispecie di reato di cui al punto precedente, in considerazione dell'attività aziendale e dei correlati presidi di controllo.

(iii) nel *Risk Assessment* che illustra in dettaglio i profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 nell'ambito delle attività proprie della Società. Tale documento rappresenta le attività aziendali (c.d. "attività sensibili") nell'ambito delle quali potrebbero in astratto essere commessi i reati presupposto di cui al Decreto, le strutture aziendali che presidiano tali attività e i documenti normativi interni di riferimento.

Nessuna disposizione contenuta nel sistema normativo interno può in ogni caso giustificare il mancato rispetto delle norme contenute nel presente Modello.

È infine da ritenersi parte integrante del Modello della Società il Codice Etico del Gruppo A2A, come meglio specificato nel paragrafo seguente, nonché tutte le procedure e documenti rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001.

3.6. Rapporto tra Modello e Codice Etico

Ad integrazione degli strumenti di controllo previsti nell'ambito del citato D.Lgs. n. 231/2001, la Società ha adottato il Codice Etico del Gruppo A2A (in proseguo semplicemente "il **Codice Etico**"), espressione di un contesto aziendale ove primario obiettivo è quello di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative degli *stakeholder* (es. dipendenti, clienti, consulenti, fornitori) del Gruppo.

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

Il Codice Etico è rivolto ai componenti degli Organi Sociali, a tutti i dipendenti di ogni ordine e grado del Gruppo e a tutti coloro che, stabilmente o temporaneamente, interagiscono con il Gruppo.

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

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

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

3.7. Adozione, aggiornamento e adeguamento del Modello

Il Consiglio di Amministrazione ha il potere esclusivo di adottare, modificare ed integrare il Modello.

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

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

Nei casi sopra descritti, le modifiche e/o integrazioni del Modello devono essere approvate dal Consiglio di Amministrazione.

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

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

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

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

3.7.1. Verifiche e controlli sul Modello

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

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

L'Organismo di Vigilanza ha il dovere di segnalare in forma scritta al Consiglio di Amministrazione tempestivamente, o quantomeno nella relazione semestrale, fatti, circostanze o carenze organizzative riscontrate nell'attività di vigilanza che evidenzino la necessità o l'opportunità di modificare o integrare il Modello.

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

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

In relazione a questo ultimo punto, a titolo meramente esemplificativo, si riportano i principali strumenti di vigilanza a disposizione dell'Organismo: i) verifiche 231; ii) flussi informativi 231; iii) acquisizione di eventuali report *Group Health, Safety, Environment And Quality* di A2A relativi alla Società; iv) acquisizione di eventuali *audit report Internal Audit* di A2A relativi alla Società ovvero di estratti di *audit* ove siano state riscontrate evidenze relative alla Società; v) sopralluoghi; vi) analisi andamento infortunistico; vii) analisi contestazioni disciplinari; viii) monitoraggio Action Plan 231.

Le attività di verifica pianificate sono effettuate dall'Organismo di Vigilanza con il supporto delle competenti Strutture Organizzative di A2A (es. *Group Health, Safety, Environment and Quality*, *Internal Audit*).

3.8. Estensione dei principi del Modello

3.8.1. Il Modello delle società del Gruppo A2A

Le società del Gruppo A2A si adopereranno per adottare un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, previa delibera del proprio Organo Amministrativo, dopo aver analizzato ed identificato le attività a rischio di reato e le misure atte a prevenirle.

Le società del Gruppo A2A, nella definizione del proprio Modello, terranno conto dei principi individuati dalla Capogruppo, salvo che specifiche peculiarità inerenti la natura, le dimensioni, il tipo di attività, la struttura delle deleghe interne e dei poteri non richiedano l'implementazione di principi e regole di organizzazione differenti.

Fino all'adozione del proprio Modello, le società appartenenti al Gruppo assicurano la prevenzione dei fatti di reato attraverso idonee misure di organizzazione e di controllo interno.

Ciascuna società appartenente al Gruppo cura l'attuazione del proprio Modello e nomina un proprio Organismo di Vigilanza.

3.8.2. Estensione dei principi del Modello a società partecipate, consorzi, joint venture

I rappresentanti indicati o nominati da A2A negli organi sociali delle partecipate, nei consorzi e nelle *joint-venture* sono tenuti a promuovere i principi e i contenuti del Modello negli ambiti di rispettiva competenza.

4. L'Organismo di Vigilanza

4.1. Funzione dell'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D.Lgs. n. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati *ex* art. 5 del D.Lgs. n. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro, affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello (adottato e efficacemente attuato) e di curarne l'aggiornamento[8] ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. Il compito di vigilare continuativamente sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello, sull'osservanza del medesimo da parte dei destinatari, nonché di proporne l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti, è affidato a tale organismo istituito dalla Società al proprio interno.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. n. 231/2001.

4.2. Requisiti

Requisiti soggettivi

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi[9].

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

[8] La Relazione illustrativa al D.Lgs. n. 231/2001 afferma, a tale proposito: "*L'ente* (…) *dovrà inoltre vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sulla osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a precostituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti* (…) *di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo interno di controllo, funzionale a garantire la sua stessa capacità operativa* (…)".

[9] Le Linee Guida di Confindustria, al par. 2.2 "Compiti, requisiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza - Autonomia e Indipendenza" affermano che " *Allo scopo di assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti, sia nel caso di un Organismo di Vigilanza composto da una o più risorse interne che nell'ipotesi in cui esso sia composto anche da figure esterne, sarà opportuno che i membri possiedano i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito, come onorabilità, assenza di conflitti di interessi e relazioni di parentela con il vertice. Tali requisiti andranno specificati nel Modello Organizzativo.*
I requisiti di autonomia, onorabilità e indipendenza potranno anche essere definiti per rinvio a quanto previsto per altri settori della normativa societaria.
Ciò vale, in particolare, quando si opti per una composizione plurisoggettiva dell'Organismo di Vigilanza ed in esso vengano a concentrarsi tutte le diverse competenze professionali che concorrono al controllo della gestione sociale nel tradizionale modello di governo societario (per esempio, un componente del Collegio Sindacale o il preposto al controllo interno). In questi casi, l'esistenza dei requisiti richiamati può risultare già assicurata, anche in assenza di ulteriori indicazioni, dalle caratteristiche personali e professionali richieste dall'ordinamento per i sindaci e per il preposto ai controlli interni.

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

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

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

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, accertata da una delibera del Consiglio di Amministrazione, questi decadrà automaticamente dalla carica.

Autonomia e indipendenza

Le Linee Guida di Confindustria individuano tra i requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza l'autonomia e l'indipendenza.

L'Organismo di Vigilanza di A2A è dotato nell'esercizio delle sue funzioni di autonomia ed indipendenza dagli Organi Societari e dagli altri organismi di controllo interno e dispone di autonomi poteri di spesa – sulla base di un preventivo di spesa annuale, approvato con comunicazione scritta dal Consiglio di Amministrazione, o da soggetto da questo delegato, su proposta dell'Organismo stesso – da utilizzare a supporto delle attività di verifica tecniche necessarie per lo svolgimento dei compiti ad esso affidati dal legislatore[10].

In ogni caso, l'OdV può richiedere un'integrazione dei fondi assegnati, qualora non sufficienti all'efficace espletamento delle proprie incombenze, e può estendere la propria autonomia di spesa di propria iniziativa in presenza di situazioni eccezionali o urgenti, che saranno oggetto di successiva relazione al Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli[11].

Nell'esercizio delle proprie funzioni, i membri dell'OdV non devono trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse derivanti da qualsivoglia ragione di natura personale, familiare o professionale. In tale ipotesi essi sono tenuti ad informare immediatamente gli altri membri dell'Organismo e devono astenersi dal partecipare alle relative deliberazioni.
Peraltro, le stesse Linee Guida di Confindustria dispongono che "*se l'Organismo di vigilanza ha composizione collegiale mista, poiché vi partecipano anche soggetti interni all'ente – preferibilmente*

[10] Come previsto dalle Linee Guida di Confindustria, al par. 2.2. "*Compiti, requisiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza – Autonomia e Indipendenza*".
[11] Si veda in proposito il paragrafo 4.7.

privi di ruoli operativi – da questi ultimi non potrà pretendersi una assoluta indipendenza. Dunque, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità".

Professionalità

Il connotato della professionalità deve essere riferito, anche secondo quanto specificato dalle Linee Guida di Confindustria, al "*bagaglio di strumenti e tecniche*[12]".

L'Organismo di Vigilanza deve essere composto da soggetti dotati di specifiche competenze nelle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva", ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, "penalistico" necessarie per svolgere efficacemente l'attività di Organismo di Vigilanza, affinché sia garantita la presenza di professionalità adeguate allo svolgimento delle relative funzioni.

Ove necessario, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, anche di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza[13].

Continuità di azione

L'Organismo di Vigilanza deve essere in grado di garantire la necessaria continuità nell'esercizio delle proprie funzioni, anche attraverso la calendarizzazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali.

4.3. Composizione, nomina e durata

Il D.Lgs. n. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza[14].

[12] Confindustria, *Linee Guida*, par. 2.2 *"Compiti, requisiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza – Professionalità"*. Si tratta di tecniche che possono essere utilizzate per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati:
- in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati approccio di tipo consulenziale;
- oppure ancora, a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare il reato presupposto (approccio ispettivo).

A titolo esemplificativo, le Linee Guida di Confindustria menzionano le seguenti tecniche:
- campionamento statistico;
- tecniche di analisi, valutazione e contenimento dei rischi (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti, etc.);
- *flow-charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza;
- elaborazione e valutazione dei questionari;
- metodologie per l'individuazione di frodi (Trib. Milano, 20 settembre 2004).

[13] Confindustria, *Linee Guida*, par. 2.3.4 *"L'istituzione di un Organismo di Vigilanza ad hoc": "Questa impostazione consente di coniugare il principio di responsabilità che la legge riserva all'organismo riferibile all'ente con le specifiche professionalità dei consulenti esterni, rendendo così più efficace e penetrante l'attività dell'Organismo*". Così, con riferimento alla possibilità dell'istituzione di un Organismo di Vigilanza *ad hoc* (possibilità alternativa all'attribuzione del ruolo di Organismo di Vigilanza al Comitato per il controllo interno o alla funzione di *internal auditing*).

[14] Le Linee Guida di Confindustria precisano che la disciplina dettata dal D.Lgs. n. 231/2001 *"non fornisce indicazioni puntuali circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. Ciò consente di optare per una composizione sia monosoggettiva che plurisoggettiva. In quest'ultimo caso possono essere chiamati a comporre l'Organismo di*

In ossequio alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001, il Consiglio di Amministrazione di A2A, tenuto conto della complessità organizzativa aziendale, ha optato per un Organismo di Vigilanza a struttura collegiale, composto da soggetti individuati in virtù delle competenze professionali maturate e delle caratteristiche personali, quali capacità di controllo, indipendenza di giudizio ed integrità morale.

Nella scelta dei componenti, gli unici criteri rilevanti sono quelli che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo, all'onorabilità e all'assoluta autonomia e indipendenza rispetto alla stessa Società, elementi che sono resi noti al Consiglio di Amministrazione anche grazie ai curricula dei candidati selezionati.

Il Consiglio di Amministrazione nomina e revoca:
- i componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- il Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione che, in sede di nomina, deve dare atto della valutazione della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei suoi membri[15].

All'atto dell'accettazione della carica, i membri dell'OdV si impegnano a svolgere le funzioni loro attribuite garantendo la necessaria continuità di azione e a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione qualsiasi avvenimento suscettibile di incidere sul mantenimento dei requisiti sopra citati.

Il venir meno dei requisiti soggettivi in capo ad un componente dell'OdV ne determina l'immediata decadenza dalla carica. In caso di decadenza, morte, dimissione o revoca, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del membro cessato.

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

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

4.4. Revoca

La revoca dei membri dell'OdV potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza si intende, a titolo esemplificativo e non limitativo:

Vigilanza soggetti interni ed esterni all'ente (…). *A dispetto della indifferenza del legislatore rispetto alla composizione la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli. Come ogni aspetto del modello, anche la composizione dell'Organismo di Vigilanza dovrà modularsi sulla base delle dimensioni, del tipo di attività e della complessità organizzativa dell'ente*". Confindustria, *Linee Guida*, par. 2.1 *"Composizione dell'Organismo di Vigilanza"*.

[15] Nel senso della necessità che l'organo amministrativo, al momento della nomina "*dia atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei suoi membri*", Ordinanza 26 giugno 2007 Trib. Napoli, Ufficio del Giudice per le Indagini Preliminari, Sez. XXXIII.

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale: l'omessa redazione della Relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta cui l'Organismo è tenuto;
- l'omessa redazione del programma di vigilanza;
- l'"*omessa o insufficiente vigilanza*" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. n. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società o di altre società nelle quali il soggetto fosse membro dell'Organismo di Vigilanza, ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- nel caso di membro interno, l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "*autonomia e indipendenza*" e "*continuità di azione*" propri dell'Organismo di Vigilanza. In ogni caso qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che lo riguardi (ad es. cessazione rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto del Consiglio di Amministrazione;
- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia.

Qualsiasi decisione riguardante i singoli membri o l'intero Organismo di Vigilanza è di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione.

4.5. Cause di sospensione

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza quelle di seguito riportate:

- l'accertamento, dopo la nomina, che il componente dell'Organismo di Vigilanza abbia rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento non definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del Decreto), le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la carica;
- la circostanza che il componente sia destinatario di un provvedimento di rinvio a giudizio in relazione a uno dei reati presupposto previsti dal Decreto o, comunque, per un reato la cui commissione sia sanzionata con l'interdizione anche temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese o in relazione a uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato, di cui al TUF.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono comunicare al Consiglio di Amministrazione, sotto la loro piena responsabilità, il sopravvenire di una delle cause di sospensione di cui sopra.

Il Consiglio di Amministrazione, anche in tutti gli ulteriori casi in cui viene direttamente a conoscenza del verificarsi di una delle cause di sospensione sopra citate, provvede a dichiarare la sospensione del soggetto (o dei soggetti) nei cui confronti si è verificata una delle cause di cui sopra, dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza.
In tali casi, il Consiglio di Amministrazione valuta l'opportunità di integrare temporaneamente l'Organismo di Vigilanza, nominando uno o più membri, il cui incarico avrà una durata pari al periodo di sospensione.

Qualora il Consiglio di Amministrazione non ritenga necessario integrare temporaneamente l'Organismo di Vigilanza, l'OdV continua ad operare nella sua composizione ridotta. In tali

situazioni, per le deliberazioni dell'OdV, è necessario il parere favorevole del Presidente dell'Organismo.

La decisione sulla eventuale revoca dei membri sospesi deve essere oggetto di deliberazione del Consiglio di Amministrazione. Il componente non revocato è reintegrato nel pieno delle funzioni.

4.6. Temporaneo impedimento

Nell'ipotesi in cui insorgano cause che impediscano, in via temporanea, ad un componente dell'Organismo di Vigilanza di svolgere le proprie funzioni o svolgerle con la necessaria autonomia e indipendenza di giudizio, questi è tenuto a dichiarare la sussistenza del legittimo impedimento e, qualora esso sia dovuto ad un potenziale conflitto di interessi, la causa da cui il medesimo deriva, astenendosi dal partecipare alle sedute dell'Organismo stesso o alla specifica delibera cui si riferisca il conflitto stesso, sino a che il predetto impedimento perduri o sia rimosso.

A titolo esemplificativo, costituisce causa di temporaneo impedimento la malattia o l'infortunio che si protraggano per oltre tre mesi ed impediscano di partecipare alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di temporaneo impedimento, il Consiglio di Amministrazione valuta l'opportunità di integrare temporaneamente l'Organismo di Vigilanza, nominando uno o più membri, il cui incarico avrà una durata pari al periodo di impedimento.

Qualora il Consiglio di Amministrazione non ritenga necessario integrare temporaneamente l'Organismo di Vigilanza, l'OdV continua ad operare nella sua composizione ridotta. In tali situazioni, per le deliberazioni dell'OdV, è necessario il parere favorevole del Presidente dell'Organismo.

Resta salva la facoltà per il Consiglio di Amministrazione, quando l'impedimento si protragga per un periodo superiore a sei mesi, prorogabile di ulteriori sei mesi per non più di due volte, di addivenire alla revoca del o dei componenti per i quali si siano verificate le predette cause di impedimento.

4.7. Funzioni e poteri

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo, che si estendono a tutti i settori e funzioni della Società, poteri che devono essere esercitati al fine di svolgere efficacemente e tempestivamente le funzioni previste nel Modello e dalle norme di attuazione del medesimo per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione della Società. L'attività di verifica e di controllo svolta dall'Organismo è, infatti, strettamente funzionale agli obiettivi di efficace attuazione del Modello e non può surrogare o sostituire le funzioni di controllo istituzionali della Società.

È facoltà dell'Organismo nominare un Segretario, scegliendolo anche al di fuori dei propri componenti.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri[16]:

- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività ("**Regolamento dell'OdV**");
- vigilare sul funzionamento del Modello al fine di prevenire la commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001;
- verificare il rispetto del Modello, delle regole di comportamento, dei presidi di controllo e delle procedure previste dal Modello e 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 e procedere secondo quanto disposto nel Modello;
- svolgere periodica attività ispettiva e di controllo, anche a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello. Nello svolgimento di tale attività, l'Organismo può:
  - accedere liberamente presso qualsiasi Struttura Organizzativa della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente. Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'Organismo redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere al Consiglio di Amministrazione;
  - richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività di rischio, agli amministratori, ai sindaci, alle società di revisione, ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello.
- suggerire l'aggiornamento del Modello formulando, ove necessario, al Consiglio di Amministrazione le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza con le Strutture Organizzative aziendali e verso gli organi sociali;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, dei contenuti del D.Lgs. n. 231/2001, degli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali nonché iniziative per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza del Modello, verificandone la frequenza;

[16] Confindustria, *Linee Guida*, titolo IV, par. 2.2 *"Compiti, requisiti e poteri dell'Organismo di vigilanza": Le attività che l'Organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute gli artt. 6 e 7 del Decreto 231, possono schematizzarsi come segue:*

- *vigilanza sull'**effettività** del Modello, cioè sulla coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;*
- *esame dell'**adeguatezza** del Modello, ossia della sua reale (e non già meramente formale capacità di prevenire i comportamenti vietati;*
- *analisi circa il **mantenimento** nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;*
- *cura del necessario **aggiornamento** in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti. Aspetto quest'ultimo che passa attraverso:*
  - ***suggerimenti e proposte di adeguamento** del Modello agli organi o funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale, a seconda della tipologia e della portata degli interventi: le proposte riguardanti aspetti formali o di minore rilievo saranno rivolte alla funzione del Personale e Organizzazione o all'Amministratore, mentre negli altri casi di maggiore rilevanza, verranno sottoposte al Consiglio di Amministrazione;*
  - ***follow-up**, verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte".*

- verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- assicurare la conoscenza delle condotte che devono essere segnalate e delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- fornire a tutti i dipendenti e ai membri degli Organi Sociali chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello e alla corretta interpretazione/applicazione del presente Modello, degli *standard* di controllo, delle relative procedure di attuazione e del Codice Etico;
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società e proporre le eventuali sanzioni di cui al capitolo 5 del presente Modello;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 231/2001.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi del supporto delle strutture organizzative della Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo. L'Organismo, a titolo esemplificativo, potrà ricorrere alle seguenti strutture:

- *Internal Audit* (ad esempio per le attività di controllo e le verifiche sull'effettiva applicazione dei presidi di controllo previsti nel Modello);
- *Affari Legali e Compliance* (ad esempio, per l'interpretazione della normativa rilevante; per definire il contenuto delle apposite clausole da inserire nei contratti con partner, collaboratori esterni, per gli aspetti relativi all'interpretazione e al monitoraggio del quadro normativo di riferimento, per la relativa formazione, ecc.);
- *Group Health, Safety, Environment and Quality* (ad esempio per le attività di controllo e le verifiche che svolge sulle tematiche di competenza, ovvero ambiente e salute e sicurezza);
- *Recruiting, People Development and Inclusion* (ad esempio per le attività di formazione in aula ed *e-learning*).

In generale, l'OdV si coordina con le Strutture Organizzative aziendali interessate per tutti gli aspetti relativi alla implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello.

All'OdV non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Società, poteri organizzativi o di modifica della struttura aziendale, né poteri sanzionatori.

I componenti dell'OdV, nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali siano venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

Ogni informazione, segnalazione, *report*, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio, nel rispetto delle disposizioni normative in tema di trattamento dei dati personali.

4.8. Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

4.8.1. *Reporting* dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi.
Sono previste distinte linee di *reporting* da parte dell'Organismo di Vigilanza che:

i) riporta al Consiglio di Amministrazione, rendendolo edotto, ogni qual volta lo ritenga opportuno, su circostanze e fatti significativi del proprio ufficio. L'OdV comunica immediatamente il verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, novità normative in materia di responsabilità amministrativa degli enti rilevanti per la Società, ecc.) e le segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza;

ii) presenta una relazione scritta, su base periodica almeno semestrale, al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale, al Comitato Controllo e Rischi (CCR) ed a *Internal Audit* che deve contenere, quanto meno, le seguenti informazioni:

   a) la sintesi delle attività svolte nel periodo di riferimento e un piano delle attività previste per il periodo successivo;
   b) eventuali problematiche o criticità che siano scaturite nel corso dell'attività di vigilanza;
   c) qualora non oggetto di precedenti ed apposite segnalazioni:
      - le azioni correttive da apportare al fine di assicurare l'efficacia e/o l'effettività del Modello, ivi incluse quelle necessarie a rimediare alle carenze organizzative o procedurali accertate ed idonee ad esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto, inclusa una descrizione delle eventuali nuove attività "sensibili" individuate;
      - sempre nel rispetto dei termini e delle modalità indicati nel sistema sanzionatorio adottato dalla Società ai sensi del Decreto, l'indicazione dei comportamenti accertati e risultati non in linea con il Modello, con contestuale proposta circa la sanzione ritenuta più opportuna nei confronti del responsabile della violazione ovvero della funzione e/o del processo e/o dell'area interessati;
   d) il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni, ivi incluso quanto direttamente riscontrato, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del presente Modello, dei presidi di controllo e delle relative procedure di attuazione nonché alla violazione delle previsioni del Codice Etico, e l'esito delle conseguenti verifiche effettuate;
   e) informativa in merito all'eventuale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
   f) i provvedimenti disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento alle violazioni delle previsioni del presente Modello, dei presidi di controllo e delle relative procedure di attuazione nonché alle violazioni delle previsioni del Codice Etico;
   g) una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche;
   h) la segnalazione degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modifiche dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa che richiedono un aggiornamento del Modello;
   i) la segnalazione dell'eventuale situazione di conflitto di interesse, anche potenziale di un membro dell'Organismo;

j) le eventuali proposte di aggiornamento del Modello, qualora fatti, circostanze o carenze organizzative riscontrate nell'attività di vigilanza abbiano evidenziato la necessità o l'opportunità di modificarlo o integrarlo.

Il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale ed il Comitato Controllo e Rischi hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, affinché li informi in merito alle attività di competenza.

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

4.8.2. Flussi informativi tra Organismo di Vigilanza, Collegio Sindacale e *Internal Audit*

Nell'ottica di garantire il migliore funzionamento del sistema di controlli interni alla Società, è importante favorire lo scambio informativo tra gli attori principali di questo sistema. Ciò permette, infatti, nel rispetto delle prerogative dei singoli attori, di mettere a fattore comune le risultanze delle attività di verifica rispettivamente svolte negli ambiti di comune interesse.

Pertanto, il Collegio Sindacale, oltre a ricevere – come sopra esposto – informative da parte dell'Organismo di Vigilanza, provvede anche a trasmetterne a quest'ultimo, nel caso rilevi carenze e violazioni che presentino rilevanza sotto il profilo del Modello, oltre che in merito a ogni fatto o anomalia riscontrati, che rientrino nell'ambito dei processi sensibili *ex* D. Lgs. 231/2001.
Parimenti, l'Organismo di Vigilanza può giovarsi dell'esito delle attività di verifica poste in essere dalla funzione *Internal Audit*, le quali abbiano rilevanza e/o comunque impatti ai sensi del D. Lgs. 231/2001[17].

4.8.3. Informativa verso l'Organismo di Vigilanza

Il D.lgs. 231/01 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle funzioni aziendali della Società, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

In linea generale, l'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello, nonché in relazione a ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello.

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

In particolare, i Responsabili di Strutture Organizzative che operano nell'ambito di attività sensibili devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza:

a) su base periodica, alle scadenze preventivamente concordate, o su base occasionale informazioni, dati, notizie, documenti che ricadono nelle attività "sensibili" previste dal Modello della Società, come individuate nello specifico prospetto riepilogativo nonché ogni altra informazione attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio di reato, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo;

[17] Si veda, inoltre, al riguardo, quanto riportato in chiusura del successivo paragrafo 4.8.4.

b) quanto dall'OdV formalmente richiesto, secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo.

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

- ogni proposta di aggiornamento, integrazione, modifica dei presidi di controllo definiti nel presente Modello e dei documenti che ne costituiscono parte integrante, ivi comprese le procedure;
- l'emissione e/o l'aggiornamento delle procedure aziendali rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- la modifica dell'operatività aziendale;
- l'emissione e/o aggiornamento dei documenti organizzativi (organigrammi, deleghe e procure aziendali);
- le modifiche alla composizione degli organi sociali;
- le relazioni predisposte dalle strutture organizzative aziendali/Organi di Controllo (compresa la Società di Revisione) nell'ambito delle loro attività di verifica;
- le contestazioni disciplinari riportanti nominativo, contestazione e sanzione;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento penale a loro carico in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001 commessi nello svolgimento dell'attività lavorativa, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 che possano coinvolgere la Società e/o i Destinatari del Modello.

Inoltre, tutti i dipendenti ed i membri degli organi sociali della Società devono segnalare tempestivamente la commissione o la presunta commissione o il ragionevole pericolo di commissione di reati di cui al D.lgs. 231/2001 di cui vengono a conoscenza, nonché ogni violazione o la presunta violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso di cui vengono a conoscenza (c.d. segnalazioni di Whistleblowing 231, su cui infa paragrafo 4.8.4).

Infine, i partner commerciali, consulenti, collaboratori esterni e gli altri destinatari del Modello esterni alla Società sono tenuti a una informativa immediata direttamente all'OdV nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello. Tale obbligo deve essere specificato nei contratti che legano tali soggetti alla Società.

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

– l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi[18];

[18] Confindustria, Linee Guida, titolo IV, par. 3. *"Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza"*: *Va chiarito che, le informazioni fornite all'Organismo di Vigilanza mirano a consentirgli di migliorare le proprie attività di pianificazione dei controlli e non, invece, ad imporgli attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i*

– le determinazioni in ordine all'esito dell'accertamento devono essere motivate per iscritto.

Oltre a quanto sopra rappresentato e a quanto indicato nel prospetto relativo ai flussi informativi, l'OdV può richiedere tutte le informazioni che ritiene utile per lo svolgimento della propria attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

L'obbligo di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari[19].

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui al presente paragrafo, è istituita la casella di posta elettronica odv@odv.a2a.eu.

4.8.4. Whistleblowing

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

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

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

- al comma 2-bis che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono prevedere:
  - ✓ uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
  - ✓ almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
  - ✓ il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

fenomeni rappresentati. In altre parole all'Organismo non incombe un obbligo di agire ogni qualvolta vi sia una segnalazione, essendo rimesso alla sua discrezionalità (e responsabilità) di stabilire in quali casi attivarsi.".

[19] Confindustria, *Linee Guida*, titolo IV, par. 3 *"Obblighi di informazioni all'Organismo di Vigilanza"*: "*Si precisa, infine, che la regolamentazione delle modalità di adempimento all'obbligo di informazione non si intende incentivare il fenomeno del riporto dei* rumor *interni, ma piuttosto realizzare quel sistema di* reporting *di fatti e/o comportamenti reali che non segue la linea gerarchica e che consente al personale di riferire casi di violazione di norme all'interno dell'ente, senza timore di ritorsioni. In questo senso l'Organismo viene ad assumere anche le caratteristiche dell'*Ethic Officer*, privo però dei poteri disciplinari che sarà opportuno allocare in un apposito comitato ovvero nei casi più delicati in capo al Consiglio di Amministrazione*".

- ✓ nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;

- al comma 2-ter che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- al comma 2-quater che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante sia "nullo". Sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

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

In particolare, la Società adotta misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organismo informazioni utili per identificare comportamenti difformi da quanto previsto dal Modello, dal Codice Etico e dalle procedure rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuino in buona fede segnalazioni all'OdV. La Società si riserva ogni azione contro chiunque effettui in mala fede segnalazioni non veritiere.

Le segnalazioni possono essere anche anonime e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa.

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

Inoltre, al fine di favorire la ricezione delle segnalazioni, A2A ha istituito appositi canali di comunicazione, così articolati:

(i) Piattaforma *SAW* (accessibile dalla intranet aziendale e dal sito web di A2A S.p.A.);
(ii) Posta elettronica (mediante invio all'indirizzo di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza odv@odv.a2a.eu e/o della Struttura Organizzativa *Internal Audit*);
(iii) posta ordinaria (mediante invio all'indirizzo di posta ordinaria dell'Organismo di Vigilanza - Corso di Porta Vittoria 4 - 20122, Milano e/o della Struttura Organizzativa Internal Audit);
(iv) comunicazione verbale rilasciata ad *Internal Audit* o all'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni sono conservate a cura dell'OdV secondo le modalità indicate nel Regolamento dell'OdV.

Si rimanda, per maggiore dettaglio in merito alle previsioni adottate in materia, a quanto previsto dal documento "Linea Guida per le segnalazioni, anche anonime, del Gruppo A2A (*Whistleblowing*) Linea Guida 001.0032/*.

4.8.5. Informativa da e verso l'Organismo di Vigilanza e nei confronti degli Organismi di Vigilanza delle società controllate

Ciascuna società controllata, dotata di Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, per le finalità indicate nel Decreto e sotto la propria responsabilità, istituisce un proprio autonomo e indipendente Organismo di Vigilanza.

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

Gli Organismi di Vigilanza delle società controllate da A2A S.p.A. collaborano con l'Organismo di Vigilanza di A2A S.p.A. garantendo un adeguato canale di comunicazione.

A tale riguardo, l'Organismo di Vigilanza di A2A S.p.A. ha facoltà di richiedere l'acquisizione di documentazione e di informazioni rilevanti agli OdV delle società controllate.

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

Ai fini della realizzazione di un coerente sistema di controlli, l'OdV di A2A S.p.A. ha facoltà, tra l'altro, di organizzare riunioni congiunte ("Conferenza") tra i Presidenti degli Organismi delle società controllate aventi ad oggetto:

i) gli argomenti propri della vigilanza nel contesto dei Modelli,
ii) gli aggiornamenti normativi;
iii) la costante verifica della completezza della individuazione delle attività sensibili, spesso trasversali all'interno del Gruppo;
iv) l'utilizzo di strumenti di controllo unitari idonei alla rilevazione di eventuali criticità l'analisi di eventuali fattori problematici eventualmente emersi dall'operatività.

Eventuali interventi correttivi sui modelli organizzativi delle società controllate di A2A S.p.A., conseguenti ai controlli effettuati, sono di esclusiva competenza delle stesse controllate.

5. Il sistema sanzionatorio

5.1. Principi generali

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

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

Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

Costituisce, altresì, violazione del Modello - e presupposto di applicazione di sanzioni - il mancato rispetto degli obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante previsti dalla Legge sul *Whistleblowing* a tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti, nonché il compimento di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, che si rivelino infondate.

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

Per la contestazione, l'accertamento delle infrazioni e l'applicazione di sanzioni disciplinari restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive attribuzioni di responsabilità e competenze, al *Management* della Società.

Laddove la notizia della possibile violazione giunga all'Organismo di Vigilanza, svolti gli accertamenti che ritiene opportuni, lo stesso formula una proposta in merito all'opportunità di adottare provvedimenti e la comunica agli organi aziendali competenti in base al sistema disciplinare, che la valuteranno in autonomia e, se del caso, attiveranno le strutture organizzative di volta in volta competenti in ordine all'effettiva applicazione delle misure.

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

5.2. Misure nei confronti dei lavoratori subordinati

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di A2A costituisce sempre illecito disciplinare.

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

Per l'accertamento delle infrazioni concernenti il Modello, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle relative sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al *Management* di A2A.

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

A2A può avere proprio personale dipendente che svolge le proprie funzioni presso società del Gruppo. In base a quanto previsto dai documenti che ne regolano il distacco, tali dipendenti sono soggetti - nell'espletamento delle proprie mansioni lavorative - alle direttive impartite dai responsabili della società distaccataria. Essi sono, quindi, tenuti al rispetto:

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

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

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

5.2.1. Misure nei confronti del personale non dirigente

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

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

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

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

Le sanzioni che si possono applicare sono quelle previste dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti e applicabili ai dipendenti della Società, con le specifiche integrazioni previste dal codice disciplinare in vigore.

I comportamenti passibili dell'applicazione di sanzioni disciplinari ex d.lgs. 231/2001 sono i seguenti:

1. il dipendente che ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello incorra in una lieve violazione per la prima volta delle disposizioni del Modello, sempre che da detta violazione non discenda per la società all'esterno un maggior impatto negativo;

2. il dipendente che, più volte, ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, adotti più volte un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;

3. il dipendente che ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, compiendo atti contrari all'interesse della Società, esponendo la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali;

4. il dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3;

5. il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001;

6. il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello tale da determinare la concreta applicazione a carico della società delle misure previste dal d.lgs. 231/2001, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno delle mancanze di cui al punto 4.

5.2.2. Misure nei confronti dei dirigenti

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

Nella Società trova applicazione, per i dipendenti dirigenti, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti del settore di riferimento.

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

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

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di un dirigente, A2A, sulla scorta del principio di gravità, di recidività, di inosservanza diretta, di mancata vigilanza, adotta nei suoi confronti la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla disciplina contrattuale e normativa applicabile.

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

5.3. Misure nei confronti degli amministratori

Alla notizia di violazione accertata delle disposizioni del Modello, ivi inclusa quella della documentazione integrativa, da parte di uno o più Amministratori l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione globalmente inteso, affinché vengano assunte o promosse le iniziative più opportune e adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello, ivi inclusa quella della documentazione integrativa, da parte del Consiglio di Amministrazione globalmente inteso, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente il Collegio Sindacale, ove presente, affinché provveda a promuovere le conseguenti iniziative.

5.4. Misure nei confronti dei sindaci

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

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

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

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo, da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o tenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello da parte della Società.
In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la facoltà della Società di risolvere il contratto con eventuale applicazione di penali.

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

5.6. Misure di tutela nei confronti del segnalante ai sensi della Legge sul Whistleblowing

Al fine di garantire l'efficacia del sistema di gestione delle segnalazioni in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge sul *Whistleblowing*, la Società vieta qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (applicazione di misure sanzionatorie, demansionamento, licenziamento, trasferimento o sottoposizione ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata dal segnalante in buona fede e si impegna a garantire la tutela dei segnalanti contro i suddetti atti.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni in buona fede può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale.

In caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ovvero sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro, spetta al datore di lavoro provare che tali misure siano state adottate sulla base di ragioni estranee alla segnalazione.

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

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

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

Si rimanda, per maggiore dettaglio in merito alle previsioni adottate in materia, a quanto previsto dal documento "Linea Guida per le segnalazioni, anche anonime, del Gruppo A2A (*Whistleblowing*) – Linea Guida 001.0032/*".

6. Il piano di formazione e comunicazione

Come sottolineato dalle Linee Guida Confindustria, l'effettuazione di attività di formazione e informazione del personale costituisce (assieme all'attività di verifica periodica e alla presenza di un apposito sistema disciplinare) uno dei pilastri dell'efficace attuazione del Modello.

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

La formazione e la comunicazione sono strumenti centrali nella diffusione del Modello e del Codice Etico che l'azienda ha adottato, costituendo veicolo essenziale del sistema normativo che tutti i dipendenti sono tenuti a conoscere, ad osservare e ad attuare nell'esercizio delle rispettive funzioni.
A tale fine le attività di informazione e formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato. In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del D.Lgs. n. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Società.

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

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

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

I corsi sono a carattere obbligatorio. La documentazione relativa alle attività di formazione sarà conservata a cura della Società e disponibile per la relativa consultazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e di qualunque soggetto sia legittimato a prenderne visione.

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

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

- **Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24):**
    - Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316 bis c.p.);
    - Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316 ter c.p.);
    - Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
    - Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
    - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.);
    - Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.);
    - Frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2, L. 898/1986).

- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis):**
    - Documenti informatici (Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria) (art. 491 bis c.p.);
    - Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.);
    - Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.);
    - Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.);
    - Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.);
    - Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.);
    - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.);
    - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.);
    - Danneggiamento di sistemi informatici e telematici (art. 635 quater c.p.);
    - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.);
    - Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.);
    - Perimetro di sicurezza nazionale e cibernetica (art. 1 Legge 133/2019).

- **Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter):**
    - Associazione per delinquere (art 416 c.p.);
    - Associazione di tipo mafioso anche straniere (art 416 bis c.p.);
    - Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.);
    - Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
    - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309);

- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416 bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (Legge 203/91);
- Delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, comma 2, lett. a), numero 5) c.p.p.).

- **Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25):**
  - Peculato (art. 314 c.p.);
  - Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
  - Concussione (art. 317 c.p.);
  - Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
  - Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
  - Circostanze aggravanti (art. 319 bis c.p.);
  - Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.);
  - Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.);
  - Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (art. 320 c.p.);
  - Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
  - Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
  - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione, istigazione alla corruzione e abuso d'ufficio di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.);
  - Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.);
  - Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.).

- **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis):**
  - Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
  - Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
  - Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
  - Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
  - Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
  - Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o in valori di bollo (art. 460 c.p.);
  - Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo, o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
  - Uso di valori bollati contraffatti o alterati (art. 464, commi 1 e 2, c.p.);
  - Contraffazione, alterazione, uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (473 c.p.);
  - Introduzione nello Stato e commercio di prodotti industriali con segni falsi (474 c.p.).

- **Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis. 1):**
    - Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
    - Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.);
    - Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
    - Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
    - Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
    - Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
    - Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.);
    - Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.).

- **Reati societari (Art. 25-ter):**
    - False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
    - Fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.);
    - False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
    - Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
    - Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
    - Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
    - Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
    - Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
    - Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.);
    - Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
    - Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
    - Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
    - Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.);
    - Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
    - Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
    - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.).

- **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater):**
    - Associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
    - Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.);
    - Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.);
    - Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quarter c.p.);
    - Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270 quater 1 c.p.);
    - Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.);
    - Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270 quinquies 1. c.p.);
    - Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies 2 c.p.);
    - Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.);
    - Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
    - Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.);

- Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter. c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
- Banda armata formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (art. 1, L. n. 342/1976);
- Danneggiamento delle istallazioni a terra (art. 2, L. n. 342/1976);
- Disposizioni in materia di reati diretti contro la sicurezza della navigazione marittima e la sicurezza delle istallazioni fisse sulla piattaforma intercontinentale (art. 3, L. n. 422/1989);
- Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (art. 1 D.lgs. 625/1979 - mod. in L. 15/1980);
- Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo New York 9 dicembre 1999 (art. 2 Conv New York 9/12/1999).

- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1)**
  - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.).

- **Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies):**
  - Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
  - Prostituzione minorile (art. 600 bis, comma 1 c.p.);
  - Pornografia minorile (art. 600 ter c.p.);
  - Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600 quater c.p.);
  - Pornografia virtuale (art. 600 quater 1 c.p.);
  - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.);
  - Tratta di persone (art. 601 c.p.);
  - Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
  - Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.);
  - Adescamento di minorenni (art. 609 undecies c.p.).

- **Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies):**
  - Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 del D.Lgs. 58/1998);
  - Manipolazione del mercato (art. 185 del D.Lgs. 58/1998).

- **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-septies):**
  - Omicidio colposo (art. 589, comma 2 c.p.);
  - Lesioni personali colpose (art. 590, comma 3 c.p.).

- **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies):**
    - Ricettazione (art. 648 c.p.);
    - Riciclaggio (art. 648 bis c.p.);
    - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.);
    - Autoriciclaggio (art. 648 ter.1 c.p.).

- **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1):**
    - Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.);
    - Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.);
    - Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.).

- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies):**
    - Divulgazione di opere dell'ingegno attraverso rete telematica (art. 171, l. 633/1941 comma 1 lett a– bis) e comma 3);
    - Reati in materia di software e banche dati (art. 171-bis, l. 633/1941);
    - Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171 ter Legge 633/1941);
    - Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies Legge 633/1941);
    - Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171 octies Legge 633/1941).

- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies):**
    - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.).

- **Reati ambientali (Art. 25-undecies):**
    - Inquinamento ambientale (452 bis c.p.);
    - Disastro ambientale (452 quater c.p.);
    - Delitti colposi contro l'ambiente (452 quinquies c.p.);
    - Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (452 sexies c.p.);
    - Circostanze aggravanti (452 octies c.p.);
    - Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (452 quaterdecies c.p.);
    - Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 bis c.p.);
    - Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 bis c.p.);
    - Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. 150/1992, art. 1, art. 2, art. 3 bis e art. 6);
    - Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.Lgs n.152/2006, art. 137);
    - Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs 152/2006, art. 256);
    - Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D.Lgs 152/2006, art. 257);
    - Traffico illecito di rifiuti (D.Lgs n.152/2006, art. 259);
    - Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.Lgs 152/2006, art. 258);
    - Superamento di valori limite di emissione che determinano il superamento dei valori limite di qualità dell'aria (D.Lgs. 152/2006, art. 279);
    - Inquinamento doloso provocato da navi (D.Lgs. 202/2007, art. 8);
    - Inquinamento colposo provocato da navi (D.Lgs. 202/2007, art. 9);
    - Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. 549/1993 art. 3).

- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies)**
    - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.Lgs. 286/1998);
    - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. 286/1998).

- **Reati di razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies)**
    - Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.).

- **Frodi sportive (Art. 25-quaterdecies):**
    - Frode in competizioni sportive (L. 401/1989, art. 1);
    - Altre fattispecie connesse all'esercizio, organizzazione, vendita di attività di giochi e scommesse in violazione di autorizzazioni o concessioni amministrative (L. 401/1989, art. 4).

- **Reati transnazionali (L. 146/2006):**
    - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3 bis, 3 ter e 5, del testo unico di cui al D.Lgs. 286/1998);
    - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 309/1990);
    - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater del testo unico di cui al D.P.R. 43/1973);
    - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.);
    - Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);
    - Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
    - Associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.).

- **Reati tributari (Art. 25-quinquesdecies):**
    - Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.L.gs. 74/2000);
    - Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. 74/2000);
    - Dichiarazione infedele (D. Lgs. 74/2000, art. 4);
    - Omessa dichiarazione (D. Lgs. 74/2000, art. 5);
    - Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. 74/2000);
    - Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. 74/2000);
    - Indebita compensazione (D. Lgs. 74/2000, art. 10 quater);
    - Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. 74/2000).

- **Reati di contrabbando (Art. 25 sexiesdecies):**
    - Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (D.P.R. 43/1973, art. 282);
    - Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (D.P.R. 43/1973, art. 283);
    - Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (D.P.R. 43/1973, art. 284);
    - Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (D.P.R. 43/1973, art. 285);
    - Contrabbando nelle zone extra-doganali (D.P.R. 43/1973, art. 286);
    - Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (D.P.R. 43/1973, art. 287);
    - Contrabbando nei depositi doganali (D.P.R. 43/1973, art. 288);
    - Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (D.P.R. 43/1973, art. 289);
    - Contrabbando nell'esportazione28 di merci ammesse a restituzione di diritti (D.P.R. 43/1973, art. 290);
    - Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (D.P.R. 43/1973, art. 291);
    - Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (D.P.R. 43/1973, art. 291 bis);
    - Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (D.P.R. 43/1973, art. 291 ter);
    - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (D.P.R. 43/1973, art. 291 quater);
    - Altri casi di contrabbando (D.P.R. 43/1973, art. 292);

- Circostanze aggravanti del contrabbando (D.P.R. 43/1973, art. 295).

- **Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies):**
  - Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.);
  - Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.);
  - Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.);
  - Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.);
  - Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.);
  - Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.);
  - Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.);
  - Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.);
  - Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.).

- **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies):**
  - Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.);
  - Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies).