



EDISON REGEA S.r.l.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

Versione adottata dal CdA in data 4 luglio 2024

INDICE

SEZIONE PRIMA

DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

| | |
|--|----|
| 1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI | 4 |
| 1.1 Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni | 4 |
| 1.2 Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente | 7 |
| 1.3 Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione e di gestione | 20 |
| 2. FONTI DEL MODELLO | 23 |
| 1. ADOZIONE DEL MODELLO | 26 |
| 1.1. Finalità del modello..... | 26 |
| 1.2. Presupposti del Modello: il sistema integrato dei controlli interni..... | 28 |
| 1.3. Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli..... | 31 |
| 1.4 Struttura del Modello: sezioni prima e seconda e allegati..... | 36 |
| 1.5 Destinatari..... | 37 |
| 2. ORGANISMO DI VIGILANZA..... | 37 |
| 2.1 Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza..... | 37 |
| 2.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza | 40 |
| 2.3 <i>Reporting</i> dell'Organismo di Vigilanza..... | 44 |
| 2.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza | 45 |
| 3. SISTEMA DISCIPLINARE | 49 |
| 3.1. Destinatari e definizioni..... | 49 |
| 3.2. Condizioni | 50 |
| 3.3. Apparato sanzionatorio | 51 |
| 3.4 Compiti delle funzioni aziendali..... | 56 |
| 3.5 Organo competente all'irrogazione delle sanzioni disciplinari..... | 56 |
| 4. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO..... | 57 |
| 5. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE. DIFFUSIONE DEL MODELLO..... | 58 |

| | |
|--|----|
| 5.1 Formazione ed informazione del personale | 59 |
|--|----|

Allegati (in fascicolo separato)

A Codice Etico

B Protocolli

C Regolamento di spesa

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DI EDISON REGEA S.R.L.

SEZIONE PRIMA

IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

1.1 Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in parziale attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell’ordinamento giuridico nazionale – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti).

Segnatamente, la legge delega n. 300 del 2000 che ratifica, tra l’altro, la Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, la Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione e la Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, ottempera agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e, in specie, comunitari i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d’impresa.

Il D.Lgs. 231/2001 si inserisce dunque in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi dell’Europa – istituisce la responsabilità della *societas*, considerata “*quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di*

*decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'ente"*¹.

L'istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica che frequentemente le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa, lungi dal conseguire ad un'iniziativa privata del singolo, rientrano piuttosto nell'ambito di una diffusa *politica aziendale* e conseguono a decisioni di vertice dell'ente medesimo.

La scelta legislativa muove altresì dalla convinzione che vi siano reati che possono essere resi più agevoli, o che possono condurre a conseguenze più gravi, proprio attraverso un utilizzo indebito e distorto delle strutture societarie.

Si tratta di una responsabilità penale-amministrativa, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato e può essere sanzionata solo attraverso le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, il D.Lgs. 231/2001 prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dalle più blande sanzioni pecuniarie fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive, ivi compresa la sanzione "capitale" dell'interdizione dall'esercizio dell'attività.

La sanzione amministrativa per la società può essere applicata esclusivamente dal giudice penale nel contesto garantistico del processo penale solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di un determinato reato, nell'interesse o a vantaggio della società, da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti).

La responsabilità degli enti si estende anche ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

¹ Così la "Commissione Grosso" nella relazione al progetto preliminare di riforma del codice penale.

La responsabilità amministrativa consegue laddove il reato presupposto sia stato commesso nell'interesse dell'ente o a suo vantaggio. Si tratta di due requisiti autonomi, come confermato dalla disgiuntiva "o", e tra di loro alternativi. La giurisprudenza è infatti ormai costante nell'affermare che *"il richiamo all'interesse dell'ente valorizza una prospettiva soggettiva della condotta delittuosa posta in essere dalla persona fisica da apprezzare ex ante, per effetto di un indebito arricchimento prefigurato, ma non necessariamente realizzato, in conseguenza dell'illecito; il riferimento al vantaggio valorizza, invece, un dato oggettivo che richiede sempre una verifica ex post quanto all'obbiettivo conseguimento di esso a seguito della commissione dell'illecito presupposto, pur in difetto della sua prospettazione ex ante"*².

Si tratta dunque di concetti giuridicamente distinti, potendo ben darsi l'eventualità di reati posti in essere dall'autore con la finalità di avvantaggiare l'ente (dunque nell'interesse dell'ente), ma che poi in concreto non hanno prodotto il risultato; così come reati posti in essere nel perseguimento di un interesse personale dell'autore, ma che pure abbiano consentito anche all'ente di conseguire un vantaggio. In entrambi i casi, alla persona giuridica potrà essere contestato l'illecito amministrativo.

I concetti di interesse e vantaggio per l'ente hanno poi ricevuto una peculiare declinazione da parte della giurisprudenza con riguardo ai reati presupposti colposi, quali innanzitutto i delitti in materia antinfortunistica, ma poi anche talune ipotesi di reato ambientale. In proposito la giurisprudenza è orientata a ritenere che, in questi casi, interesse e vantaggio debbano essere valutati avuto riguardo alla condotta del soggetto agente e non all'evento di reato, ossia (in ipotesi) all'infortunio del lavoratore. In proposito si è infatti statuito che *"sussiste l'interesse dell'ente nel caso in cui l'omessa predisposizione dei sistemi di sicurezza determini una risparmio di spesa, mentre si configura il requisito del vantaggio qualora la mancata osservanza della normativa cautelare consenta un aumento di produttività o anche solo una riduzione dei tempi di lavorazione"*³.

² Cass., Sez. II, 29 settembre 2016, n. 52316. Conf. Cass., Sez. IV, 23 maggio 2018, n. 38363.

³ Cass., Sez. IV, 29 aprile 2019, n. 43656. Conf. (per limitarsi alle pronunce più recenti) Id., 27 novembre 2019, n. 49775.

Quanto ai soggetti, il legislatore, all'art. 5 del D.Lgs. 231/2001, prevede la responsabilità dell'ente qualora il reato sia commesso:

- a) *“da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi”* (cosiddetti soggetti apicali);
- b) *“da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”* (cosiddetti sottoposti).

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente, oltre all'esistenza dei richiamati requisiti che consentono di collegare oggettivamente il reato all'ente, il legislatore impone inoltre l'accertamento della colpevolezza dell'ente. Siffatto requisito soggettivo s'identifica con una *colpa da organizzazione*, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato.

1.2 Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente

I reati da cui può conseguire la responsabilità amministrativa per l'ente sono espressamente indicati nel D.Lgs. 231/2001, nonché in altri provvedimenti di legge che al D.Lgs. 231/2001 fanno rinvio: sono i reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 25) e contro il suo patrimonio (art. 24); i reati informatici (art. 24 *bis*); i reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo ed in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis*); i reati contro l'industria ed il commercio (art. 25 *bis.1*); i reati di criminalità organizzata (art. 24 *ter*); i reati societari (art. 25 *ter*); i reati con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25 *quater*); i reati commessi nell'effettuazione di pratiche di mutilazione (art. 25 *quater.1*); i reati contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies*) ed i reati di *market abuse* (art. 25 *sexies*); una serie di reati (dall'associazione a delinquere, al traffico di stupefacenti, a talune fattispecie di ostacolo

alla giustizia) a condizione che siano commessi da organizzazioni criminali che operano a livello internazionale (cd. reati transnazionali); reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravissime e gravi commessi con violazione delle norme sulla sicurezza del lavoro (art. 25 *septies*); reati di ricettazione, riciclaggio e di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio (art. 25 *octies*); reati in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante (art. 25 *octies.1*); reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies*); reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies*); reati ambientali (art. 25 *undecies*); reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*); reati di razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*); reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies*); i reati tributari (art. 25 *quinquiesdecies*); reati di contrabbando (art. 25 *sexiesdecies*) ed i reati contro il patrimonio culturale e paesaggistico (artt. 25 *septiesdecies* e 25 *duodevicies*).

Il D.Lgs. 231/01 inizialmente prevedeva i soli reati contemplati nelle norme di cui agli artt. 24 e 25: per effetto di provvedimenti normativi successivi la casistica dei reati si è tuttavia notevolmente ampliata. Questo l'insieme dei reati attualmente richiamati dal D.Lgs. 231/01, o dalle normative che ad esso fanno rinvio, da cui consegue la responsabilità amministrativa dell'ente:

1) Reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio della

Pubblica Amministrazione (Artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/2001):

- malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316 *bis* c.p.);
- indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316 *ter* c.p.);
- turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
- turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353 *bis*, c.p.);
- frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);

- truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 640 comma 2 n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
- frode informatica (art. 640 *ter* c.p.);
- frode in agricoltura (art. 2, legge 898 del 1986);

se commessi in danno dello Stato o di un altro ente pubblico o dell'Unione europea;

- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione (artt. 318, 319, 319 *bis*, 320, 321 e 322 *bis* c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (319 *ter* c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.);
- istigazione alla corruzione (322 c.p.);
- traffico di influenze illecite (art. 346 *bis* c.p.);

nonché:

- peculato (art. 314 comma 1 e 316 c.p.);
- abuso d'ufficio (art. 323 c.p.);

rispetto a tali ultime due fattispecie solo il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea.

2) **Reati informatici** (Art. 24 *bis*):

- falsità in documenti informatici (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 e 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 o 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.).

3) **Reati di criminalità organizzata** (art. 24 *ter*):

- associazione per delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D.Lgs. n. 286/1998 (art. 416 comma 6 c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al compimento di reati di prostituzione minorile, pornografia minorile, detenzione di materiale pornografico, pornografia virtuale, iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile, violenza sessuale, atti sessuali con minorenni, corruzione di minorenni, violenza sessuale

di gruppo, adescamento di minorenni, quando detti illeciti sono commessi ai danni dei minorenni (art. 416, comma 7 c.p.);

- associazione di tipo mafioso (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.);
- delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'articolo 416 *bis* ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo;
- associazione per delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del Testo Unico di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309);
- associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad eccezione del comma 6);
- delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (di cui all'articolo 407, comma 2, lettera a), numero 5), del codice di procedura penale).

4) Reati in materia di 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.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di 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.);
- 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.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 commi 1 e 2 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, alterazione od uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

5) Reati contro l'industria ed 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.);
- frodi 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.).

6) Reati societari (Art. 25 ter):

- false comunicazioni sociali (artt. 2621 e 2621 bis c.c.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625 comma 2 c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 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.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 *bis* c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 commi 1 e 2 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 comma 3 c.c.);
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 *bis* c.c.);
- false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54, D.Lgs. 19/23).

7) **Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (Art. 25 *quater*).

8) **Reati commessi nell'effettuazione di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (Art. 25 *quater* 1).

9) **Reati contro la personalità individuale** (Art. 25 *quinquies*):

- riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.);
- tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
- alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 *bis* c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600 *bis* commi 1 e 2 c.p.);
- pornografia minorile (art. 600 *ter* c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinquies* c.p.);
- detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600 *quater* c.p.);
- adescamento di minorenni (art. 609 *undecies* c.p.).

10) 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 T.U.F. D.Lgs. 24.02.1998 n. 58);
- manipolazione del mercato (art. 185 T.U.F. D.Lgs. 24.02.1998 n. 58).

11) Reati in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori commessi con violazione delle norme antinfortunistiche (Art. 25 *septies*):

- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 comma 3 c.p.).

12) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di beni di provenienza illecita, nonché di 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.).

13) Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25 *octies.1*):

- indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dal contante (art. 493 *ter* c.p.);
- detenzione e diffusione di apparecchiature dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dal contante (art. 493 *quater* c.p.);
- frode informatica (art. 640 *ter* c.p.) nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale;

- ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dal contante;
- trasferimento fraudolento di valori (art. 512 bis c.p.).

14) **Reati transnazionali** (Legge 16.03.2006 n. 146):

- associazione per delinquere;
- associazione di tipo mafioso;
- associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri;
- associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti;
- traffico di migranti;
- induzione a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria;
- favoreggiamento personale.

I reati elencati nel paragrafo 13 possono determinare la responsabilità dell’Ente alla sola condizione che siano connotati dal carattere della “transnazionalità”. Per potersi definire transnazionale il reato deve essere stato commesso da un gruppo criminale organizzato e deve altresì ricorrere una delle seguenti circostanze:

- che il reato sia commesso in più di uno Stato;
- che il reato sia commesso in uno Stato ma una parte della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- che il reato sia commesso in uno Stato ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- che il reato sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

In assenza dei suddetti requisiti le sanzioni derivanti dalla commissione dei reati anzidetti continueranno a riguardare solo le persone fisiche che li hanno commessi.

15) **Reati in materia di violazione del diritto d'autore** (Art. 25 *novies*), previsti dagli artt. 171 comma 1 lett. a) *bis* e comma 3, art. 171 *bis*, 171 *ter*, art. 171 *septies* e 171 *octies* della Legge 633 del 1941.

16) **Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria** (Art. 25 *decies*).

17) **Reati ambientali** (Art. 25 *undecies*):

- inquinamento ambientale (art. 452 *bis* c.p.)
- disastro ambientale (Art. 452 *quater* c.p.)
- delitti colposi contro l'ambiente (Art. 452 *quinqies* c.p.)
- circostanza aggravante dei delitti associativi *ex* artt. 416 e 416 *bis* c.p. se finalizzati a commettere uno dei reati ambientali previsti dal nuovo Titolo VI *bis* c.p. (art. 452 *octies* c.p.);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 *sexies* 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.);
- scarico di acque reflue industriali contenenti le sostanze pericolose comprese nelle famiglie e nei gruppi di sostanze indicate nelle tabelle 5 e 3/A dell'Allegato 5, parte terza, T.U.A. (art. 137 commi 2, 3 e 5 D.Lgs. n. 152/06);
- scarichi illeciti nel suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee (art. 137 comma 11 D.Lgs. n. 152/06, che rimandano agli artt. 103 e 104 del medesimo Decreto);
- scarico nelle acque del mare di sostanze o materiali vietati da parte di navi o aeromobili (art. 137 comma 13 D.Lgs. n. 152/06);

- raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione (art. 256 comma 1 D.Lgs. n. 152/06);
- realizzazione o gestione di una discarica non autorizzata (art. 256 comma 3, n. DLgs 152/06);
- miscelazione di rifiuti pericolosi (art. 256 comma 5 D.Lgs. n. 152/06);
- deposito irregolare presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi (art. 256 comma 6 primo periodo D.Lgs. n. 152/06);
- inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio (art. 257 comma 1 D.Lgs. n. 152/06);
- inquinamento, provocato da sostanze pericolose del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio (art. 257 comma 2 D.Lgs. n. 152/06)
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 comma 4 secondo periodo D.Lgs. n. 152/06);
- traffico illecito di rifiuti (art. 259 comma 1 D.Lgs. n. 152/06);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452 *quaterdecies*, comma 1, c.p.);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti ad alta radioattività (art. 452 *quaterdecies*, comma 2, c.p.);
- false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti o inserimento di un certificato falso nei dati da fornire ai fini della tracciabilità dei rifiuti (art. 260 *bis* comma 6 D.Lgs 152/06)⁴;

⁴ Al riguardo, si segnala come l'art. 6 della Legge n. 12 del 2019 abbia abrogato l'art. 260 *bis* del D.Lgs. n. 152 del 2006 in conseguenza della definitiva abrogazione del SISTRI a far data dal 1 gennaio 2019. Tuttavia, per un omesso coordinamento da parte del Legislatore con la disciplina del D.Lgs. n. 231/01, siffatta disposizione – di fatto abrogata – è ancora formalmente presente nell'art. 25 *undecies*.

- uso di un certificato di analisi di rifiuti contenente false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti trasportati (art. 260 *bis* comma 7 secondo e terzo periodo e 8 primo periodo D.Lgs. n. 152/06)⁵;
- alterazione fraudolenta di una copia cartacea della scheda SISTRI – AREA Movimentazione da parte del trasportatore (art. 260 *bis* comma 8 D.Lgs. n. 152/06)⁶;
- superamento, nell'esercizio di uno stabilimento, dei valori limite di emissione che determina anche il superamento dei valori limite di qualità dell'aria (art. 279 comma 5 D.Lgs. n.152/06);
- importazione, esportazione o riesportazione di esemplari appartenenti a specie animali e vegetali in via di estinzione (allegato A Reg. CE 338/97), senza il prescritto certificato o licenza o con certificato o licenza non validi o omissione dell'osservanza delle prescrizioni finalizzate all'incolumità degli esemplari (art. 1 commi 1 e 2 Legge 7 febbraio 1992 n. 150);
- importazione, esportazione o riesportazione di esemplari appartenenti a specie animali e vegetali in via di estinzione (allegati B e C del Reg. CE 338/97), senza il prescritto certificato o licenza o con certificato o licenza non validi o omissione dell'osservanza delle prescrizioni finalizzate all'incolumità degli esemplari (art. 2 commi 1 e 2 Legge 7 febbraio 1992 n. 150);
- falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche d'importazione, dichiarazioni, comunicazioni al fine di acquisire una licenza o un certificato, (Art. 3 *bis* comma 1 Legge 7 febbraio 1992 n. 150);
- detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica ed esemplari vivi di mammiferi e rettili provenienti da riproduzioni in cattività (Art. 6 comma 4 Legge 7 febbraio 1992 n. 150);

⁵ *Ibidem.*

⁶ *Ibidem.*

- versamento doloso in mare di sostanze inquinanti o sversamento di dette sostanze provocato dalle navi (art. 8 commi 1 e 2, D.Lgs 6 novembre 2007 n. 202);
- versamento colposo in mare di sostanze inquinanti o sversamento di dette sostanze provocato dalle navi (art. 9 commi 1 e 2, D.Lgs 6 novembre 2007 n. 202);

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) **Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (art. 25 *quaterdecies*).

21) **Reati tributari** (art. 25 *quinqüesdecies*):

- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, commi 1 e 2 *bis*, d. lgs. 74/00);
- dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3, d. lgs. 74/00);
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, commi 1 e 2 *bis*, d. lgs. 74/00);
- occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10, d. lgs. 74/00);
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11, d. lgs. 74/00);

nonché:

- dichiarazione infedele (art. 4, d. lgs. 74/00);
- omessa dichiarazione (art. 5, d. lgs. 74/00);
- indebita compensazione (art. 10 *quater*, d. lgs. 74/00);

rispetto a tali ultime tre fattispecie solo se commesse nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro.

22) **Contrabbando** (art. 25 *sexiesdecies*): reati previsti dal d.P.R. n. 43 del 1973.

23) **Reati in materia di beni culturali e paesaggistici** (artt. 25 *septiesdecies* e 25 *duodevicies*):

- art. 518 *bis*: furto di beni culturali;
- art. 518 *ter*: appropriazione indebita di beni culturali;
- art. 518 *quater*: ricettazione di beni culturali;
- art. 518 *sexies*: riciclaggio di beni culturali;
- art. 518 *octies*: falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali;
- art. 518 *novies*: violazioni in materia di alienazione di beni culturali;
- art. 518 *decies*: importazione illecita di beni culturali;
- art. 518 *undecies*: uscita o esportazione illecite di beni culturali;
- art. 518 *duodecies*: distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici;
- art. 518 *terdecies*: devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici;
- art. 518 *quaterdecies*: contraffazione di opere d'arte.

1.3 Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione e di gestione

Il modello di organizzazione e di controllo è uno strumento di gestione del rischio specifico di realizzazione di determinati reati.

Il D.Lgs. 231/2001 espressamente prevede, agli artt. 6 e 7, l'esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente si sia dotato di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. L'adeguata organizzazione rappresenta pertanto il solo strumento in grado di escludere la "colpa" dell'ente e, conseguentemente, di impedire l'applicazione delle sanzioni a suo carico.

Segnatamente, la responsabilità è esclusa se l'ente prova che:

- 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 di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il fatto eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

L'adozione del modello costituisce dunque la misura della diligenza definita dal legislatore e rappresenta per l'ente la possibilità di andare esente dalla propria responsabilità.

La mera adozione del Modello da parte dell'*organo dirigente* – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio: il Consiglio di Amministrazione – non pare tuttavia misura ancora sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo necessario che il Modello sia anche *efficace ed effettivo*.

Quanto all'efficacia, il legislatore, all'art. 6 comma 2 D.Lgs. n. 231/2001, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati (cosiddetta “mappatura” delle attività a rischio);
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli.

Il D.Lgs. 19 marzo 2023, n. 24⁷, ha integrato la disposizione di cui all’art.6, D.Lgs. 231/01 introducendovi un nuovo comma 2-*bis* a mente del quale il Modello deve prevedere i canali di segnalazione interna di cui all’art. 4, D.Lgs. 24/23 citato, il divieto di ritorsione nei confronti del segnalante e il sistema disciplinare.

Edison S.p.A., al fine di conformarsi alle anzidette prescrizioni, ha aggiornato la procedura aziendale *Whistleblowing Policy - Politica per le segnalazioni*, la quale disciplina in maniera dettagliata le modalità di esecuzione e gestione delle segnalazioni nel rispetto dei principi di riservatezza e non discriminazione del segnalante, così come sanciti nella richiamata normativa.

Detta procedura, applicabile anche a tutte le società controllate direttamente o indirettamente da Edison S.p.A., viene quindi integralmente richiamata ai fini del presente Modello Organizzativo per quanto specificamente attiene alla disciplina del canale di segnalazione interna e alle misure poste a tutela del segnalante, rispetto alle quali si rinvia anche alla Sezione II, capitolo 3 di questa stessa Parte Generale.

La caratteristica dell’effettività del Modello è invece legata alla sua *efficace attuazione* che, a norma dell’art. 7 comma 4 D.Lgs. 231/2001, richiede:

⁷ “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”.

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del modello);
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

2. FONTI DEL MODELLO

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/2001), i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Edison Regea S.r.l. è una società controllata al 100% da Edison S.p.A., che aderisce a Confindustria.

Confindustria, nel mese di giugno 2021, ha emanato una versione aggiornata delle proprie “*Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01*”, approvata dal Ministero della Giustizia in data 8 giugno 2021. In particolare, nella Parte Generale delle Linee Guida, sono stati approfonditi i lineamenti della responsabilità da reato, il sistema disciplinare e i meccanismi sanzionatori, la composizione e i poteri dell'organismo di vigilanza, nonché il fenomeno dei gruppi di imprese. La Parte Speciale è invece dedicata all'approfondimento dei reati presupposto attraverso la previsione di appositi *case study*, nonché alla trattazione dei temi di maggior interesse, venuti in evidenza negli ultimi anni a cavallo tra il 2014 (anno della precedente versione delle Linee Guida) e il 2021 (quali, ad esempio, il *whistleblowing*, la *compliance integrata* e i reati tributari).

Le linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area dell'attività aziendale sia possibile la realizzazione delle fattispecie previste dal D.Lgs. 231/2001;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- Codice Etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice civile e delle procedure previste dal modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza, dotato dei requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione, al quale le varie funzioni aziendali debbono inviare una serie di informazioni.

Per la predisposizione del proprio Modello di organizzazione e gestione, Edison Regea S.r.l. ha quindi espressamente tenuto conto:

- delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, della relazione ministeriale accompagnatoria e del decreto ministeriale 26 giugno 2003 n. 201 recante il regolamento di esecuzione del D.Lgs. 231/2001;
- delle linee guida predisposte da Confindustria, aggiornate a giugno 2021;
- delle indicazioni di riferimento fornite dalla Controllante;

- della dottrina e della giurisprudenza formatesi sino ad oggi.

SEZIONE SECONDA
IL CONTENUTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE
DI EDISON REGEA S.R.L.

1. ADOZIONE DEL MODELLO

1.1. Finalità del modello

Edison Regea S.r.l. (nel testo anche solo “Regea” o la “Società”) è una società controllata al 100% da Edison S.p.A.

La Società è una *newco* nata a seguito di un’operazione societaria di cessione di due rami d’azienda: i) quello delle attività di messa in sicurezza e/o bonifica svolte precedentemente dalla Funzione *Environmental Remediation* di Edison S.p.A. e ii) quello delle attività di *remediation* e *testing* realizzate dalle funzioni di Edison Next Environment S.r.l. (di seguito “ENE”), ossia delle attività di laboratorio per l’analisi delle diverse matrici ambientali e dei rifiuti e per la caratterizzazione preliminare dei siti. L’operazione societaria – perfezionatasi con effetto dal 1° luglio 2024 – ha quale finalità proprio quella di razionalizzare e concentrare in un’unica entità giuridica le diverse realtà del gruppo Edison che sono operative nel settore della *remediation* ambientale.

Regea ha, quindi, per oggetto sociale la progettazione, il coordinamento, la gestione e l’esecuzione di interventi e/o servizi ambientali, ivi inclusi – a mero titolo esemplificativo e non esaustivo – l’esecuzione di attività di caratterizzazione, bonifica e recupero ambientale di siti, strutture e impianti, di proprietà delle società del Gruppo o di Terzi, nonché lo svolgimento di analisi chimico-fisiche e chimico-biologiche su inquinanti nell’aria, residui di terreni e/o liquidi contaminati, rifiuti, ecc.

Per lo svolgimento delle attività sociali, Regea opera attraverso le proprie funzioni aziendali, quali: *HSE&Q*, *Legal*, *Finance*, *Comunicazione*, *Procurement*, *Testing & Operation Lab*, *Procurement* e *Enviromental Remediation*.

Alcuni processi aziendali sono stati inoltre – in tutto o in parte – esternalizzati, rispettivamente, a Edison S.p.A., a Edison Next Environment S.r.l. e a Edison Next S.p.A.

Nello specifico – in forza di contratti di *service intercompany* – Edison fornisce a Regea una serie di servizi di *staff*, in via continuativa, quali – ad esempio – l'*Internal Audit* e il *Tax*, la Finanza e la Tesoreria, gli Affari Societari e Legali, ecc.; ENE, invece, garantisce a Regea lo svolgimento di servizi relativi alla gestione commerciale dei rifiuti, operando come intermediario, nonché gestisce gli aspetti documentali relativi ai rifiuti e fornisce altresì servizi tecnico-professionali connessi sempre alla gestione dei rifiuti; Edison Next, infine, fornisce servizi di *facility* (pulizie, ristorazione, ecc.), nonché di *security* (gestione emergenze, ecc.).

Regea, a sua volta, sempre in ragione di contratti di *service* infragruppo, fornisce a Edison S.p.A., a Edison Next S.p.A. e a Edison Rinnovabili S.p.A. servizi di supporto legale nelle materie di competenza della Società (gestione delle procedure di caratterizzazione e bonifica in materia ambientale, ecc.); la Società fornisce, altresì, a ENE servizi tecnico-economici professionali (quali servizi di ingegneria di offerta; analisi di laboratorio; attività di *remediation*; formazione del personale di campo e attività di *audit* e verifica); infine, Regea realizza, nell'interesse di Edison, le Attività di Bonifica sui Siti Principali, sia direttamente sia tramite la sottoscrizione di appositi contratti di appalto con Appaltatori Esterni ovvero con Gestori Esterni.

La scelta del Consiglio di Amministrazione di Regea di adottare un modello di organizzazione, gestione e controllo s'inserisce nella più ampia politica del Gruppo Edison – condivisa dalla Società – che si esplicita in interventi ed iniziative volte a sensibilizzare tutto il personale (dal *management* ai lavoratori subordinati), i collaboratori esterni e i *partners* commerciali alla gestione trasparente e corretta della società, al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Il Modello di Regea è stato quindi adottato nella presente edizione con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 4 luglio 2024 e sarà successivamente aggiornato in ragione delle esigenze normative e/o organizzative che dovessero sopravvenire.

Attraverso l'adozione del Modello il Consiglio di Amministrazione di Regea intende perseguire le seguenti finalità:

- rendere noto a tutto il personale e a quanti si dovessero trovare a collaborare, ovvero ad avere rapporti d'affari con la Società, che Regea condanna nella maniera più assoluta condotte contrarie a leggi, regolamenti, norme di vigilanza o comunque in violazione della regolamentazione interna e dei principi di sana e trasparente gestione dell'attività cui la stessa si ispira;
- informare il personale dipendente, i collaboratori e i *partners* esterni delle gravose sanzioni amministrative applicabili alla Società per effetto della commissione di reati;
- assicurare, per quanto possibile, la prevenzione della commissione di illeciti, anche penali, nell'ambito della società mediante: *i*) il continuo controllo di tutte le aree di attività a rischio; *ii*) la formazione del personale alla corretta realizzazione dei loro compiti; *iii*) l'istituzione di un sistema sanzionatorio per i casi di violazione del Modello stesso.

1.2. Presupposti del Modello: il sistema integrato dei controlli interni

I principali obiettivi del Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi della Società si sostanziano nel garantire, con ragionevole certezza, il raggiungimento di obiettivi strategici, operativi, d'informazione interna e verso il mercato e di conformità alle leggi e ai regolamenti applicabili:

- l'obiettivo operativo del Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi concerne l'efficacia e l'efficienza della Società nell'impiegare le risorse, nel proteggersi da perdite e nella salvaguardia del patrimonio aziendale: in tal caso, il Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi mira ad assicurare che in tutta l'organizzazione il personale operi per il conseguimento degli obiettivi aziendali e senza anteporre altri interessi a quelli della Società;

- l'obiettivo di informazione si esplica nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale all'interno dell'organizzazione e risponde, altresì, all'esigenza di assicurare documenti affidabili diretti all'esterno, nel rispetto della tutela della riservatezza del patrimonio informativo aziendale;
- l'obiettivo di conformità assicura che tutte le operazioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali, nonché delle pertinenti procedure interne.

Il Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi coinvolge ogni settore dell'attività svolta dalla Società attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, attuando ragionevolmente ogni possibile conflitto di interesse.

In particolare, il Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi della Società si basa sui seguenti elementi qualificanti:

- Codice Etico della Capogruppo Edison S.p.A., che Regea ha adottato (con esclusione di tutte quelle parti che si riferiscono solo alla Capogruppo);
- sistema organizzativo formalizzato e chiaro nell'attribuzione delle responsabilità;
- sistema di *policy*, procedure e comunicazioni organizzative;
- sistemi informatici orientati alla segregazione delle funzioni e regolati da procedure interne che garantiscono sicurezza, *privacy* e corretto utilizzo da parte degli utenti;
- Modello di controllo contabile *ex* L. 262/2005 in materia di informativa finanziaria: viene predisposta da Edison S.p.A. una reportistica periodica comprendente anche le informazioni relative a Edison Regea S.r.l. al fine di consentire a Edison S.p.A. l'attestazione/dichiarazione al mercato;
- sistema di gestione integrato predisposto in conformità agli *standard* UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015, UNI EN ISO 45001:2023;
- Laboratorio di Edison Regea S.r.l. rispetta i requisiti prescritti dalla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17025: 2018;
- poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità assegnate;
- sistema di comunicazione interna e formazione del personale;

- funzioni preposte in maniera strutturata e controllata alla comunicazione esterna;
- Tax Control Framework: modalità di applicazione operativa;
- Tax Policy di gruppo;
- sistema sanzionatorio.

Alla base di questa articolazione dei controlli stanno i seguenti principi generali:

- ogni operazione, transazione o azione deve essere verificabile, documentata e coerente;
- nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo (segregazione dei compiti);
- il Sistema di controllo deve poter documentare l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

I controlli coinvolgono, con ruoli diversi, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, nel rispetto di quanto stabilito dalle leggi, dalle normative e dai codici di comportamento vigenti.

La responsabilità circa il corretto funzionamento del Sistema di Controllo Interno è propria di ciascuna struttura organizzativa per tutti i processi di cui ha la responsabilità gestionale.

La tipologia di struttura dei controlli aziendali esistente prevede:

- controlli di linea, svolti dalle singole unità operative sui processi di cui hanno la responsabilità gestionale, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni;
- attività di monitoraggio, svolta dai responsabili di ciascun processo e volta a verificare il corretto svolgimento delle attività sottostanti sulla base di controlli di natura gerarchica;
- revisione interna, finalizzata alla valutazione dell'adeguatezza del complessivo sistema dei controlli interni ed esercitata da strutture indipendenti da quelle operative, attraverso un'attività di monitoraggio dei rischi e dei controlli di linea

in essere. L'attività si estende a tutti i processi e alle aree delle società e comprende il monitoraggio sia dei rischi di natura finanziaria che di quelli di natura operativa.

Nonostante il Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi esistente contenesse già elementi validi per poter essere utilizzato anche per la prevenzione dei reati contemplati dal Decreto 231, il Consiglio d'Amministrazione di Regea, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e reputazione, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti, ha deciso di condurre un'analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volta a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto e, ove necessario, ad adeguarli al fine di renderli conformi alle citate finalità.

In particolare, il Modello 231 costituisce uno dei principali strumenti a presidio degli obiettivi di *compliance* di Regea.

1.3. Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli

L'art. 6, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 231/2001 espressamente prevede che il modello di organizzazione e gestione dell'ente debba "*individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati*". L'identificazione dei processi societari "sensibili" alla realizzazione degli illeciti indicati nel medesimo articolato ha rappresentato pertanto il punto di partenza per la definizione del Modello di Regea. Si è così provveduto ad effettuare un'accurata verifica delle attività poste in essere dalla Società, onde individuare i "rischi di reato" ravvisabili nei settori di attività.

In tal modo, si è inteso "ritagliare" il Modello sugli specifici ambiti operativi e sulle strutture organizzative di Regea, con riferimento ai rischi di reato in concreto prospettabili.

Il lavoro di realizzazione del Modello si è quindi sviluppato in diverse fasi, che sono state realizzate nel rispetto dei principi fondamentali della documentazione e della

verificabilità delle attività, così da consentire la comprensione e la ricostruzione di tutta l'attività progettuale realizzata nonché il rispetto dei dettami del D.Lgs. 231/2001.

Il Modello è stato progettato e realizzato con il coordinamento della Direzione *Internal Audit, Privacy & Ethics* di Edison S.p.A. e con la collaborazione dei consulenti che assistono le società del Gruppo Edison nella tematiche inerenti il Decreto 231.

I fase: raccolta e analisi di tutta la documentazione essenziale

Si è innanzitutto proceduto a raccogliere la documentazione ufficiale utile alla realizzazione dell'analisi e disponibile presso la società relativa a:

- organigramma;
- statuto e visura camerale;
- sistema di deleghe e procure;
- contratti significativi.

La suindicata documentazione è stata quindi esaminata al fine di costituire una prima base conoscitiva della struttura e dell'operatività della Società.

II fase: identificazione delle attività a rischio

È stata poi effettuata una ricognizione più approfondita dell'attività della Società, intesa a verificarne i contenuti, le concrete modalità operative, la ripartizione delle competenze, e dunque la sussistenza o insussistenza di un rischio di commissione di ciascuna delle ipotesi di reato indicate dal D.Lgs. 231/2001.

In ragione dell'attività di Regea, si è ritenuto di concentrare le maggiori attenzioni sulla valutazione della sussistenza dei profili di rischio in relazione a talune tipologie di reato, e precisamente: i delitti contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25), i reati societari (art. 25 *ter*), i delitti in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro (art. 25 *septies*), i reati ambientali (art. 25 *undecies*) ed i reati tributari (art. 25 *quinquiesdecies*).

Per quanto attiene, invece, alle restanti ipotesi di reato presupposto, si è ritenuto che la specifica attività svolta da Regea non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa. Si è pertanto stimato esaustivo il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello che nel Codice Etico, ove si vincolano gli esponenti aziendali e i collaboratori al rispetto dei valori di solidarietà, di tutela della personalità individuale, di correttezza, di trasparenza, di moralità, di rispetto delle leggi e dei provvedimenti delle autorità pubbliche (*in primis*, quelli dell'Autorità Giudiziaria).

Le categorie di attività identificate come a rischio di commissione delle fattispecie di reato di cui al D.Lgs. 231/2001 sono dunque le seguenti:

- a) Gestione della contabilità e del bilancio
- b) Gestione degli adempimenti fiscali
- c) Gestione delle attività di *remediation* ambientale
- d) Gestione delle visite ispettive presso le sedi, i cantieri e i siti operativi della Società
- e) Gestione di autorizzazioni, permessi e concessioni
- f) Gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- g) Gestione degli approvvigionamenti di beni e servizi
- h) Gestione degli incarichi professionali a terzi
- i) Gestione dei sistemi informatici
- j) Gestione del contenzioso e degli accordi transattivi
- k) Gestione dei rapporti infragruppo

Va peraltro ribadito che Regea è una società che – in forza dei richiamati contratti di *service intercompany* – si avvale delle prestazioni fornite da altre società del Gruppo. Edison S.p.A., in particolare, fornisce una serie di servizi di *staff* (es. gestione del personale, adempimenti contabili, societari e fiscali, supporto legale *et similia*); ENE, invece, garantisce a Regea lo svolgimento di servizi relativi alla gestione commerciale dei rifiuti, operando come intermediario, nonché gestisce gli aspetti documentali relativi ai rifiuti e fornisce altresì servizi tecnico-professionali connessi sempre alla gestione dei

rifiuti; Edison Next, infine, fornisce servizi di *facility* (pulizie, ristorazione, ecc.) e di *security* (gestione emergenze, ecc.).

Conseguentemente è opportuno rammentare che – per tutte le attività che vengono svolte dalle Funzioni di Edison S.p.A., di ENE S.r.l. e di Edison Next S.p.A. – la validità dei presidi si misura, da un lato, sull’efficacia del Modello Organizzativo e delle specifiche procedure adottate da dette società e, dall’altro lato, attraverso la vigilanza da parte di Regea a che dette procedure vengano rispettate quanto all’ambito di applicazione direttamente riferibile all’attività di Regea.

III fase: identificazione e analisi degli attuali presidi al rischio

Per le aree identificate come a rischio sono stati poi verificati i presidi di prevenzione e controllo vigenti in azienda.

IV fase: gap analysis

La valutazione dei rischi e dei relativi presidi è stata confrontata con le esigenze imposte dal D.Lgs. 231/2001 al fine di individuare le eventuali carenze del sistema esistente. Nei casi in cui sono state identificate attività a rischio ritenute non sufficientemente presidiate, si è provveduto ad individuare, con il supporto dei soggetti responsabili di tali attività, gli interventi ritenuti più idonei a prevenire in concreto le identificate ipotesi di rischio.

V fase: definizione dei protocolli

Si è infine definito un protocollo di decisione per ciascun processo direttamente gestito da Regea (dunque non interamente esternalizzato) in cui sia stata ravvisata un’ipotesi di rischio. I protocolli contengono la disciplina più idonea a governare il profilo di rischio individuato: un insieme di regole, insomma, originato da una dettagliata analisi di ogni singola attività e del relativo sistema di prevenzione del rischio.

I protocolli sono stati sottoposti all’esame dei soggetti aventi la responsabilità della gestione del processo a rischio per loro valutazione ed approvazione.

I protocolli sono tra l'altro ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, onde sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato la decisione.

Un efficace sistema di protocolli non può poi prescindere dal raffronto con il sistema di Procure e Deleghe in essere, al fine di accertare la coerenza del conferimento dei poteri rispetto ai processi decisionali disciplinati.

A tal fine, Regea opera secondo il principio in base al quale solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possono assumere impegni verso i terzi in nome e per conto della società di appartenenza, nell'ambito di un sistema generale che attribuisce ad ogni soggetto poteri corrispondenti alla posizione gerarchica ricoperta.

L'obiettivo cui si è inteso tendere è quello del rispetto del criterio tramite cui le procure notarili vengono conferite, nell'ambito delle responsabilità organizzative e dei poteri del Presidente e dell'Amministratore Delegato, al fine di permettere a persone fisiche, dipendenti o meno di Regea, di porre in essere, a nome e per conto della Società, atti impegnativi verso l'esterno per la Società stessa ed il potere di rappresentarla, limitatamente a quanto necessario per la gestione delle attività affidate.

I poteri espressi in procura sono definiti in accordo con:

- le disposizioni di legge (ove esistenti);
- i poteri e relativi limiti che sono assegnati al Presidente e all'Amministratore Delegato;
- la posizione organizzativa del destinatario della procura;
- le valutazioni gestionali, di volta in volta, effettuate dall'Amministratore Delegato, in funzione delle responsabilità, delle competenze e del livello di esperienza del destinatario della procura e dello specifico contesto nel quale dovranno essere esercitati i poteri contenuti nella procura stessa.

La procura notarile viene conferita dall'Amministratore Delegato o da altri procuratori di Regea (ove ad essi la procura attribuisca il potere di conferire delega), nei limiti dei poteri a loro assegnati.

L'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati è stata realizzata mediante la predisposizione di un Regolamento di Spesa, pure approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Segnatamente, il Regolamento di Spesa costituisce un documento riepilogativo sia dei flussi monetari e finanziari all'interno dell'azienda, sia dei soggetti dotati dei poteri di movimentazione e di spesa delle risorse finanziarie, nel rispetto dei principi di trasparenza, verificabilità, inerenza all'attività aziendale.

La definizione dei protocolli si completa e si integra con il Codice Etico di Edison S.p.A., adottato da Regea ed improntato alle esigenze espresse dal D.Lgs. 231/2001, nonché ispirato alla sana, trasparente e corretta gestione della Società.

1.4 Struttura del Modello: sezioni prima e seconda e allegati

In considerazione delle caratteristiche sopra esposte, il presente Modello si compone di una sezione prima a carattere generale, volta ad illustrare la funzione ed i principi del Modello, nonché i contenuti del D.Lgs. 231/2001 e delle principali norme di riferimento.

La sezione seconda costituisce il cuore del Modello e si riferisce ai suoi contenuti: dall'adozione, all'individuazione delle attività a rischio, alla definizione dei protocolli, alle caratteristiche e al funzionamento dell'Organismo di vigilanza, ai flussi informativi, all'attività di formazione e informazione del personale, al sistema disciplinare, all'aggiornamento del Modello.

Il Modello si completa quindi con i suoi allegati che ne costituiscono parte integrante:

- 1) Codice Etico di Edison S.p.A., che la Società ha fatto proprio nelle parti riferibili all'operatività aziendale;
- 2) Protocolli a presidio dei profili di rischio identificati;

3) Regolamento di spesa.

1.5 Destinatari

Come illustrato sopra, il Modello è indirizzato a tutto il personale di Regea e, in particolare, a quanti si trovino a svolgere le attività identificate a rischio. Le disposizioni contenute nel Modello devono dunque essere rispettate dagli amministratori e dai sindaci, dal personale dirigente che opera in nome e per conto della Società e dai lavoratori subordinati, opportunamente formati e informati dei contenuti del Modello, secondo le modalità di seguito indicate (seconda parte, capitolo 5).

Il rispetto del Modello è richiesto anche mediante la previsione di clausole contrattuali che obblighino collaboratori esterni, consulenti e *partners* commerciali al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico, nonché dei protocolli specificamente inerenti l'attività svolta, pena – in difetto – la possibilità per Regea di recedere dal contratto o di risolverlo.

2. ORGANISMO DI VIGILANZA

2.1 Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa – come disciplinata dall'art. 6, comma 1, D.Lgs. 231/2001 – prevede anche l'obbligatoria istituzione di un Organismo di Vigilanza (OdV), dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza del Modello), sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia dell'aggiornamento del Modello.

L'OdV deve presentare una conoscenza approfondita dell'attività della società e deve essere al contempo dotato di autorevolezza e indipendenza tali da assicurare l'affidabilità delle sue funzioni.

Queste dunque, riepilogando e approfondendo, le caratteristiche dell'OdV, imprescindibili ai fini di un'effettiva ed efficace attuazione del Modello:

- 1) *autonomia e indipendenza*, fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. A tal fine, deve essere garantita all'OdV l'indipendenza gerarchica, da realizzarsi anche mediante il suo inserimento quale unità di *staff* in posizione elevata nell'organizzazione societaria. L'OdV – proprio a garanzia della sua indipendenza e dell'elevato livello della sua funzione – effettuerà un'attività di *reporting* direttamente al Consiglio di Amministrazione. Inoltre, la composizione dell'OdV e la qualifica del/i suoi componenti deve essere tale da assicurare, sia sotto il profilo oggettivo, che sotto quello soggettivo, l'assoluta autonomia delle sue valutazioni e determinazioni;
- 2) *professionalità*, necessaria per l'espletamento delle delicate ed incisive funzioni ad esso riconosciute;
- 3) *continuità di azione*, a tal fine, l'OdV deve: (i) lavorare costantemente sulla vigilanza del rispetto del Modello con i necessari poteri di indagine; (ii) curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento; (iii) rappresentare un referente costante per tutto il personale della Società;

Le Linee Guida di Confindustria hanno fornito ulteriori specificazioni e suggerimenti sull'Organismo di Vigilanza, ponendo l'accento sui requisiti di autonomia ed indipendenza e sulla continuità d'azione.

Il Consiglio di Amministrazione di Regea ha quindi ritenuto di optare, in ragione dell'organizzazione e dell'attività aziendale, per un OdV monosoggettivo, chiamando a farne parte un membro del Collegio Sindacale.

La scelta del sindaco si spiega con l'esigenza di individuare un soggetto che conosca la specifica realtà aziendale della Società e che sia in grado di assolvere ai compiti di vigilanza dell'OdV, alla luce delle proprie specifiche competenze. Si ritiene che un OdV così composto possa assicurare un controllo efficace delle attività effettuate dalla Società.

Il componente nominato, nonché chi dovesse in futuro sostituirlo, possiede i requisiti di onorabilità, assenza di conflitti di interesse e assenza di rapporti di parentela con il vertice societario. La ricorrenza e la permanenza di tali requisiti verranno di volta in volta accertate dal Consiglio di Amministrazione di Regea sia in sede di nomina sia durante tutto il periodo in cui il componente dell'OdV resterà in carica, mediante attestazione resa attraverso le relazioni periodiche, di cui al successivo paragrafo 2.3.

Costituiscono cause d'ineleggibilità e/o decadenza dell'OdV:

- la condanna (anche non definitiva) per uno dei titoli di reato previsti nel d.lgs. 231/01;
- la condanna (anche non definitiva) ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di svolgere appieno le proprie funzioni, si è poi previsto che lo stesso potrà avvalersi di consulenti interni ed esterni. Più precisamente: (i) potrà avvalersi delle competenze specifiche delle Unità organizzative interne all'azienda e di quelle della Funzione Internal Audit di Edison S.p.A., in forza del contratto di *service* in essere (ii) potrà in ogni caso avvalersi di consulenti esterni per le specifiche competenze che l'OdV ritenesse opportune.

Al fine di consentire all'OdV la migliore conoscenza sull'attuazione del Modello, sulla sua efficacia e sul suo effettivo funzionamento, nonché sulle esigenze di aggiornamento del Modello, è fondamentale che l'OdV operi sempre in stretto collegamento con le realtà aziendali.

A garanzia di una più concreta ed efficace possibilità di attuazione del Modello, è stato individuato nell'Amministratore Delegato della Società il referente aziendale dell'OdV. Egli è infatti il soggetto che meglio può garantire un ausilio concreto ed effettivo ai fini dell'adempimento dell'obbligo di vigilanza, atteso che è la persona che più conosce l'operatività concreta ed il funzionamento delle attività aziendali.

L'A.D. di Regea è quindi tenuto a riferire all'OdV al fine di meglio consentire all'OdV stesso il rispetto e l'adempimento del proprio obbligo di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

Sempre al fine di preservare l'effettività dell'autonomia ed imparzialità dell'Organo, Regea ha ritenuto opportuno determinare le regole generali che ne presidiano e garantiscano l'operatività.

In particolare, la durata in carica dell'OdV è stabilita dal Consiglio d'Amministrazione all'atto di nomina ovvero, in assenza di determinazione, è fissata in tre anni; il componente è rieleggibile.

In tale periodo, il compenso, che sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione, non potrà subire alcuna variazione, se non quelle determinate dall'opportunità di adeguamento agli indici legali. L'eventuale revoca dell'OdV, da disporsi *esclusivamente* per ragioni connesse a rilevanti inadempimenti rispetto al mandato conferito ovvero per l'intervento delle sopra richiamate cause di decadenza, dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione di Regea all'unanimità e dovrà essere preventivamente comunicata al Collegio Sindacale.

Per tutti gli altri aspetti operativi, l'OdV provvederà ad autoregolamentarsi attraverso una serie di norme che ne garantiscano il miglior funzionamento.

2.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza

I compiti dell'OdV sono espressamente definiti dal D.Lgs. 231/2001 al suo art. 6, comma 1, lett. b) come segue:

- vigilare su funzionamento e osservanza del Modello e del Codice Etico;
- curarne l'aggiornamento.

In adempimento al primo dei citati compiti, all'OdV sono affidate le seguenti attività:

- predisporre il piano annuale delle verifiche su adeguatezza e funzionamento del Modello;
- disciplinare le modalità e la tempistica di raccolta delle informazioni da parte dell'A.D.;
- effettuare verifiche su base continuativa, nell'ambito del Piano annuale, sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio al fine di valutare l'osservanza e il funzionamento del Modello;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- esaminare le relazioni semestrali dell'A.D., al fine di individuare possibili carenze nel funzionamento del Modello e/o possibili violazioni dello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il rispetto del Modello;
- promuovere adeguate iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del Modello e del Codice Etico, nonché di fatti integranti uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231 del 2001;
- condurre (unitamente alla Direzione *Internal Audit, Privacy & Ethics* di Edison S.p.A.) le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello o di fatti integranti uno dei reati di cui al decreto 231;
- segnalare le violazioni accertate all'organo competente per l'apertura del procedimento disciplinare;
- con riferimento alle segnalazioni ritenute fondate, proporre al Vertice Aziendale e alle funzioni aziendali competenti l'adozione un piano d'azione e/o intervento che può comprendere, a seconda dei casi, l'eventuale segnalazione all'Autorità Giudiziaria di fatti illeciti penali, civili e/o amministrativi, nonché la possibile adozione di provvedimenti sanzionatori nei confronti del segnalato e/o comunque dei soggetti risultati autori delle condotte illecite e/o delle violazioni segnalate;
- promuovere ogni iniziativa necessaria per l'eventuale adeguamento del Modello e delle prassi aziendali rispetto alle violazioni verificatesi;

- verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente e adeguatamente sanzionate;
- vigilare sulla congruità del sistema di procure e deleghe al fine di garantire la costante efficacia del Modello. L'OdV dovrà, pertanto, anche svolgere controlli incrociati per verificare l'effettiva corrispondenza tra le attività concretamente poste in essere dai rappresentanti di Regea ed i poteri formalmente conferiti attraverso le procure in essere.

Per tutte le attività che vengono svolte dalle Funzioni di Edison, ENE e di Edison Next, l'OdV potrà rivolgere le proprie richieste ed effettuare gli approfondimenti ritenuti opportuni direttamente nei confronti di quelle società, ricevendone – attraverso le strutture aziendali – il flusso informativo semestrale ed ogni altra comunicazione prevista dal presente Modello.

Quanto alla cura dell'aggiornamento del Modello è necessario premettere che l'adozione di eventuali sue modifiche è di competenza dell'organo dirigente (Consiglio di Amministrazione), il quale appunto, a mente dell'art. 6 comma 1 lett. a), ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del Modello.

Quanto al compito dell'OdV di curare l'aggiornamento del Modello, tale funzione si traduce nelle seguenti attività:

- monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento;
- predisporre misure idonee ai fini di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello, disciplinandone le modalità di comunicazione;
- vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente ed adeguata alle finalità del Modello come individuate dalla legge;
- valutare, nel caso di effettiva commissione di reati e di significative violazioni del Modello, l'opportunità di introdurre modifiche al Modello;

- proporre al Consiglio di Amministrazione le modifiche al Modello;
- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dal Consiglio di Amministrazione.

Importante evidenziare che - al fine di garantire piena efficacia della sua azione - l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che possa rilevare ai fini della verifica del corretto funzionamento del Modello.

Ai fini di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti, all'OdV è assegnato un *budget* annuo adeguato, stabilito con delibera dal Consiglio di Amministrazione, che dovrà consentire all'OdV di poter svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.

Quanto all'ambito di applicazione dei poteri di controllo dell'OdV – pur non potendo naturalmente il D.Lgs. n. 231/2001 modificare la legislazione di diritto societario vigente, così come la disciplina statutaria adottata dalla società nell'esercizio della sua autonomia organizzativa, attraverso l'istituzione di organismi gerarchicamente sovraordinati rispetto al Consiglio di Amministrazione – debbono tuttavia prevedersi forme di intervento che consentano, anche e tanto più nei confronti dei soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza e di direzione, da individuarsi proprio nei membri del Consiglio di Amministrazione, un effettivo rispetto dell'insieme dei presidi e delle regole previsti dal Modello.

Nel caso si dovesse verificare – in relazione all'ipotesi di costituzione in giudizio della società secondo quanto espressamente previsto dall'art. 39 del D.Lgs. n. 231 del 2001 – un conflitto d'interessi tra il legale rappresentante-imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo e l'ente, gli organi sociali competenti procederanno a nominare un "*procuratore speciale ad litem*" ovvero un "*legale rappresentante pro-tempore*" con potere di rappresentanza circoscritto al processo penale in essere per l'accertamento della responsabilità amministrativa dell'ente.

All'Organismo di Vigilanza spetta di intervenire nei confronti di detti soggetti – anche attraverso l'esercizio di poteri sanzionatori di cui meglio si dirà più avanti e salva ovviamente ogni ulteriore e ancor più severa determinazione dell'assemblea con riferimento alla cessazione del rapporto fiduciario che dovesse intervenire nei confronti di uno o più membri del Consiglio – ove gli stessi dovessero mettere in atto azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni previste o richiamate nel presente Modello organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza di Regea, a fronte dei processi aziendali esternalizzati, potrà altresì confrontarsi e scambiare informazioni con l'Organismo di Vigilanza di Edison, ENE e Edison Next, al fine di conseguire una visione complessiva dell'efficienza del sistema dei controlli e del monitoraggio dei rischi reato, ferma restando l'esclusiva competenza dell'OdV di Regea a conoscere e deliberare in ordine ad eventuali violazioni del Modello della Società.

2.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

Come sopra già precisato, al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza svolge direttamente attività di *reporting* nei confronti del Consiglio di Amministrazione della Società e del Collegio Sindacale.

Segnatamente, in sede di approvazione del bilancio, nonché allo scadere del semestre successivo, l'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale:

- lo stato di fatto sull'attuazione del Modello, con particolare riferimento agli esiti dell'attività di vigilanza espletata durante il semestre e agli interventi opportuni per l'implementazione del Modello, mediante una relazione scritta;
- il piano semestrale delle verifiche predisposto per il semestre successivo.

L'OdV potrà in ogni momento chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione ogni volta che ritenga opportuno un esame o un intervento di tale organo in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'OdV ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente al Presidente, all'Amministratore Delegato ed ai soggetti con le principali responsabilità operative.

L'OdV potrà, a sua volta, essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione e dagli altri organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello.

L'attività di *reporting* dell'OdV nei confronti del Consiglio di Amministrazione avverrà solo con le modalità sopra descritte e sarà esercitato anch'esso sempre in modo collegiale.

2.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Il D.Lgs. n. 231/2001 enuncia pure, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'OdV, secondo quanto previsto dai protocolli e da ciascuna parte che concorre a costituire il Modello.

Sono stati pertanto istituiti i seguenti obblighi, gravanti sugli organi sociali, sull'A.D. e su tutto il personale di Regea, che devono riferire all'OdV ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello.

L'OdV stabilisce nel suo regolamento di funzionamento le modalità di relazione con i diversi organi sociali, nell'ambito del principio generale di acquisizione delle informazioni utili in relazione ai compiti e agli obiettivi dello stesso OdV.

Segnatamente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, relativo a fatti di interesse per la Società;
- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di Autorità indipendenti, dell'Amministrazione Finanziaria, del Ministero dell'Ambiente, di amministrazioni locali, nonché ai contratti con la Pubblica Amministrazione, alle richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;
- i rapporti predisposti dai responsabili delle Divisioni/Direzioni/Funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere fatti che presentino profili rilevanti ai fini del rispetto del Modello.

È istituito inoltre un obbligo di riporto funzionale a carico dell'A.D. che deve riportare all'OdV:

- semestralmente sull'attività svolta (controlli effettuati, segnalazione di eventuali nuove modalità operative idonee a realizzare ipotesi di reato previste dal D.Lgs. 231/2001), mediante una relazione scritta;
- tempestivamente in caso di gravi anomalie nel funzionamento del Modello o di violazioni di prescrizioni dello stesso.

Le modalità e le tempistiche del flusso informativo all'OdV da parte dell'A.D. potranno essere normate più in dettaglio dallo stesso OdV.

L'A.D., nei flussi semestrali, s'impegna pertanto con dichiarazione scritta alla conoscenza ed al rispetto delle regole previste dal Modello, nonché al puntuale svolgimento dei suoi compiti di supervisione e controllo.

Lo stesso valuta, in relazione alla complessità dell'attività svolta, se nominare un soggetto “*focal point*” con il compito di supportarlo nell'adempimento delle proprie responsabilità inerenti all'attuazione del modello 231 per la parte di competenza.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'OdV può accedere liberamente a tutte le fonti di informazione dell'ente, prendere visione di documenti e consultare dati relativi alla Società.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite a cura dell'OdV, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla *privacy*.

2.5. Segnalazione di violazioni.

In aggiunta a quanto sopra, ciascun Destinatario del Modello deve segnalare ogni informazione relativa a comportamenti costituenti violazioni delle prescrizioni del Modello o inerenti alla commissione di reati.

Gli strumenti per effettuare le segnalazioni e la relativa gestione sono illustrati nella *Whistleblowing Policy* cui si rinvia per ogni dettaglio. Tutte le modalità di segnalazione garantiscono la riservatezza per i segnalanti, anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi e/o discriminatori nei confronti degli stessi.

L'OdV, informato dalla e di concerto con la Direzione *Internal Audit Privacy & Ethics* di Edison S.p.A., valuta le segnalazioni e può convocare, qualora lo ritenga opportuno, il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che ritenga necessarie ad appurare il fatto segnalato.

Qualora la segnalazione pervenga in forma anonima, l'OdV, sempre di concerto con la Direzione *Internal Audit Privacy & Ethics* di Edison S.p.A., valuta l'opportunità di

procedere ad indagini, sempre che la segnalazione contenga riferimenti sufficientemente specifici per avviare gli accertamenti del caso.

3. SISTEMA DISCIPLINARE

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal Decreto Legislativo n. 231/2001, è necessario che lo stesso individui e sanzioni i comportamenti che possono favorire la commissione di reati.

L'art. 6, comma 2 del decreto in questione, nell'elencare gli elementi che si devono rinvenire all'interno dei Modelli predisposti dall'impresa, alla lettera e) espressamente prevede che l'impresa ha l'onere di *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello”*.

La capogruppo Edison S.p.A. ha quindi istituito un sistema disciplinare specifico, volto a punire tutti quei comportamenti che integrino violazioni del Modello. Al fine di ottemperare al meglio al precetto normativo, Edison S.p.A. ha ritenuto di costruire un sistema rispettoso del principio di tassatività, sì da poter con chiarezza individuare preventivamente tanto le norme comportamentali, quanto le sanzioni alla violazione delle stesse ricollegabili; essa ha quindi proceduto ad adottare un Codice Disciplinare, che compendi tutte le norme comportamentali previste da ciascun protocollo.

Regea ritiene di fare proprio detto Codice Disciplinare, di cui condivide impostazione ed applicazione, recependone integralmente il contenuto, ovviamente per tutte le parti di suo specifico interesse.

Quanto alle sanzioni, di seguito meglio illustrate, si è proceduto ad un raccordo tra le previsioni della normativa lavoristica ed i principi e le esigenze del Modello Organizzativo di cui al D. Lgs. 231/01.

3.1. Destinatari e definizioni

Sono tenuti all'osservanza del Modello e del Codice Etico e sono, quindi, destinatari del presente sistema disciplinare: i soggetti che nell'ambito della Società rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della stessa (i cc.dd. soggetti apicali);

le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale, ossia i dipendenti della Società, ivi compresi i dirigenti nonché i soggetti utilizzati da Regea nell'ambito di somministrazione di lavoro, appalto di servizi e i lavoratori a domicilio (i cc.dd. Lavoratori Subordinati); i sindaci; i collaboratori coordinati e continuativi, ivi compresi quelli a progetto e a programma, i soggetti titolari di rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale, nonché i lavoratori autonomi di cui agli artt. 2222 e seguenti del codice civile (Lavoratori Autonomi), che collaborino con Regea e, in generale, i consulenti esterni, i *partners* commerciali (imprese individuali e/o Società) e tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con Regea per lo svolgimento di qualsivoglia prestazione lavorativa, ivi compresi le agenzie per il lavoro e gli appaltatori di servizi di cui agli artt. 4, 20 e 29 del decreto legislativo n. 276/2003.

3.2. Condizioni

Il sistema disciplinare opera nei confronti di tutti i destinatari sopra meglio individuati, ogni qual volta siano accertate azioni non conformi alle prescrizioni ed alle procedure previste o richiamate dal Modello e dal Codice Etico, a prescindere dall'instaurazione o meno e dall'esito di un eventuale procedimento amministrativo e/o penale a carico dell'autore della violazione.

Nello specifico, costituisce illecito disciplinare:

- a) la violazione delle norme comportamentali contenute nel Codice Etico;
- b) la violazione delle prescrizioni contenute nella Parte Generale del Modello;
- c) la violazione delle procedure e dei protocolli formalizzati nella Parte Speciale del Modello;
- d) la violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e) l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure ed all'organismo di vigilanza, ovvero altre condotte idonee a violare o eludere i sistemi di controllo previsti nel Modello;

f) la commissione degli illeciti di cui all'art. 21, comma 1, D.Lgs. 24/23⁸.

È sempre riconosciuto alla Società il diritto di chiedere il risarcimento del danno derivante dalla violazione del Modello Organizzativo.

3.3. Apparato sanzionatorio

3.3.1. Sanzioni disciplinari nei confronti dei Lavoratori Subordinati con la qualifica di operai, impiegati e quadri

Le violazioni commesse da operai, impiegati e quadri dipendenti della Società, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione di misure previste dal decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, potranno comportare l'adozione delle seguenti sanzioni disciplinari, nei limiti stabiliti dal contratto collettivo applicabile al rapporto di lavoro:

- a) il rimprovero scritto;
- b) la multa;
- c) la sospensione;
- d) il licenziamento con o senza preavviso.

Le sanzioni di cui alle lettere a), b) *et* c) che precedono saranno adottate in caso di mancanze che, in considerazione delle circostanze specifiche che le hanno determinate, non siano così gravi da rendere applicabile una diversa sanzione.

La sanzione di cui alla lettera d) invece potrà essere adottata nei confronti dei dipendenti colpevoli di mancanze che siano così gravi da non consentire la prosecuzione del rapporto, oppure, in caso di recidiva di mancanze comportanti l'adozione di sanzioni di cui alle lettere a), b) *et* c), nei modi e con i tempi previsti dal Contratto Collettivo applicabile, oppure, qualora la finalità della condotta sia quella di assicurare un vantaggio

⁸ Si tratta in particolare di tre ordini di condotte:

- commettere ritorsioni nei confronti del segnalante, ostacolare (o tentare di ostacolare) la segnalazione, violare l'obbligo di riservatezza;
- non istituire canali di segnalazione, non adottare procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni (o provvedere in maniera difforme rispetto a quanto previsto dal D.Lgs. 24/23), non provvedere alla verifica ed all'analisi delle segnalazioni ricevute;
- effettuare segnalazioni che integrino i reati di diffamazione o calunnia.

personale, indipendentemente dalla gravità dell'inadempimento.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto del principio di proporzionalità, nonché, in generale, del Contratto Collettivo e delle norme di legge applicabili al rapporto di lavoro. In ossequio al principio del contraddittorio, sarà inoltre sempre assicurato il coinvolgimento del soggetto interessato: una volta formulata - in forma tempestiva e specifica - la contestazione dell'addebito, l'interessato avrà sempre la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento.

3.3.2. Sanzioni disciplinari nei confronti dei Lavoratori Subordinati con la qualifica di dirigenti

Le violazioni commesse dai dirigenti della Società, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione di misure previste dal decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, potranno determinare, alle condizioni di cui al punto 2.2, l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto del principio di proporzionalità e del contraddittorio di cui al punto precedente, nonché, in generale, del Contratto Collettivo e delle norme di legge applicabili al rapporto di lavoro.

3.3.3. Sospensione cautelare

L'accertamento delle violazioni di cui al punto 3.3.2, nonché l'accertamento dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organo competente circa le violazioni commesse dai sottoposti, potranno determinare a carico dei lavoratori con la qualifica dirigenziale, alle condizioni di cui al punto 3.2, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, il trasferimento ad incarichi diversi, nel rispetto dell'art. 2103 codice civile.

3.3.4. Sanzioni nei confronti degli Amministratori

La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni ed alle procedure previste o richiamate dal Modello da parte degli amministratori è sanzionata, a

seconda della gravità dell'infrazione ed in considerazione della particolare natura del rapporto, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) la sospensione dalla carica per un periodo compreso tra un mese e sei mesi;
- b) la revoca delle deleghe all'amministratore;
- c) la decurtazione degli emolumenti all'amministratore senza deleghe;
- d) la convocazione dell'assemblea per l'adozione del provvedimento di revoca di cui all'art. 2383 c.c. (ossia la revoca).

In particolare, si prevede che:

➤ il Consiglio di Amministrazione, a seconda della gravità della violazione, disponga la sospensione dalla carica (per un periodo compreso tra 1 mese e 6 mesi) o la revoca delle deleghe (con la conseguente decurtazione degli emolumenti), nei confronti dell'Amministratore Delegato che:

- violi le procedure aziendali e/o adotti comportamenti non coerenti con il Modello e con il Codice Etico, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
- adotti, nell'espletamento delle attività a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni ed alle procedure contenute o richiamate nel Modello e/o nel Codice Etico e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;

➤ il Consiglio di Amministrazione, a seconda della gravità della violazione, disponga la sospensione dalla carica (per un periodo compreso tra 1 mese e 6 mesi) o la decurtazione degli emolumenti, nei confronti dell'Amministratore senza deleghe che:

- violi le procedure aziendali e/o adotti comportamenti non coerenti con il Modello o con il Codice Etico, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
- adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni ed alle procedure contenute o richiamate nel Modello o nel Codice Etico e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;

- l'Assemblea adotti il Provvedimento di Revoca di cui all'art. 2383 c.c. nei confronti dell'amministratore che:
- nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, assuma un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni o delle previsioni contenute o richiamate nel Modello o nel Codice Etico e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra citate non esclude la facoltà della società di promuovere, *ex art. 2393 c.c.*, l'azione di responsabilità nei confronti degli amministratori.

Ove l'Amministratore sia inoltre munito di procura con potere di rappresentare all'esterno della Società, l'irrogazione della sanzione disciplinare comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

3.3.5. Sanzioni disciplinari nei confronti dei Sindaci

La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni ed alle procedure previste o richiamate dal Modello o dal Codice Etico da parte dei sindaci è sanzionata, a seconda della gravità dell'infrazione ed in considerazione della particolare natura del rapporto, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) la diffida al puntuale rispetto delle previsioni;
- b) la sospensione dalla carica per un periodo compreso tra un mese e sei mesi;
- c) la convocazione dell'Assemblea per l'adozione del provvedimento di cui all'art. 2400 c.c. (revoca), che deve essere successivamente approvato con decreto dal Tribunale, sentito il sindaco stesso.

In particolare, si prevede che:

- il Consiglio di Amministrazione, a seconda della gravità della violazione, diffidi al puntuale rispetto delle previsioni o sospenda dalla carica (per un periodo compreso tra un mese e sei mesi) il sindaco che:

- violi le procedure aziendali e/o adotti comportamenti non coerenti con il Modello o con il Codice Etico, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
 - adottati, nell'espletamento delle attività a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni ed alle procedure contenute o richiamate nel Modello o nel Codice Etico e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- l'Assemblea adotti il Provvedimento di Revoca di cui all'art. 2400 c.c. nei confronti del sindaco che:
- nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, assuma un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni o delle previsioni contenute o richiamate nel Modello o nel Codice Etico e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra citate non esclude la facoltà della società di promuovere, *ex art. 2407 comma 3 c.c.*, l'azione di responsabilità nei confronti dei sindaci.

3.3.6. Sanzioni nei confronti dei Lavoratori Autonomi, consulenti esterni e partners commerciali

I contratti stipulati da Regea con lavoratori autonomi, consulenti esterni e *partners* commerciali devono contenere apposita dichiarazione di conoscenza dei contenuti del Modello Organizzativo adottato da Regea ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, e dell'obbligo di attenersi, ovvero, se trattasi di soggetto straniero o operante all'estero, di rispettare la normativa internazionale e locale di prevenzione dei rischi che possono determinare la responsabilità conseguente alla commissione di reati in capo a Regea.

I contratti con tali soggetti conterranno una specifica clausola di recesso e/o di risoluzione connesse all'inadempimento di tali obbligazioni, fermo restando il diritto di Regea di rivalersi per gli eventuali danni verificatisi in conseguenza di dette condotte, ivi inclusi i

danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. n. 231.

3.3.7. Adozione di Clausole di Salvaguardia in ambito contrattuale per i Lavoratori Autonomi, consulenti esterni e partners commerciali

Nei contratti con le agenzie per il lavoro e con gli appaltatori di servizi di cui sopra, consulenti esterni e *partners* commerciali, saranno inserite specifiche clausole che impegnino tali soggetti ad informare i propri dipendenti, utilizzati da Regea o che svolgano la loro prestazione presso o in favore di quest'ultima, dei rischi che possono determinare la responsabilità amministrativa di Regea, dell'esistenza del Codice Etico e dei Protocolli e dell'obbligo di attenersi a questi. Regea provvederà, inoltre, a prevedere sanzioni specifiche ed efficaci nel caso di violazione del Codice Etico e dei predetti Protocolli, nonché di inserire specifiche clausole di recesso e/o clausole risolutive espresse connesse con tale adempimento di informazione. Nei contratti di somministrazione di manodopera sarà, altresì, espressamente prevista a carico dell'Agenzia per il lavoro, oltre alle clausole di cui sopra, la necessità di applicare le sanzioni disciplinari di cui al sistema sanzionatorio ai dipendenti somministrati nel caso d'inadempimento.

3.4 Compiti delle funzioni aziendali

È compito della Unità organizzativa che si avvale dei soggetti di cui al punto n. 3.3.7 e che è comunque designata responsabile del processo in cui ricadono le attività degli stessi, annotare ogni dato ed ogni notizia che consenta di conoscere e valutare i comportamenti dei medesimi soggetti. Nell'ipotesi in cui l'Organismo di Vigilanza ne faccia richiesta, tali dati devono essere messi a disposizione del medesimo, al fine di consentire lo svolgimento dei suoi compiti.

3.5 Organo competente all'irrogazione delle sanzioni disciplinari

A seguito della segnalazione da parte dell'OdV di violazioni del Modello, la Divisione Human Resources & ITC della controllante Edison S.p.A. apre il procedimento disciplinare e lo istruisce, secondo le usuali modalità già previste per legge.

La fase istruttoria, diretta ad accertare la fondatezza della violazione sulla base delle risultanze delle attività dell'OdV è dunque condotta, nello stretto tempo occorrente, dalla funzione aziendale ora indicata.

Qualora la violazione dovesse rivelarsi infondata, gli organi investiti dell'istruttoria, secondo le rispettive competenze, procederanno all'archiviazione con provvedimento motivato da conservare presso la sede della Società e da comunicarsi all'OdV.

La fase di contestazione ed eventuale irrogazione della sanzione, nel rispetto della normativa vigente (Codice Civile, Statuto dei Lavoratori e CCNL), è invece condotta:

- dalla Direzione Human Resources della controllante Edison S.p.A. per quanto concerne le violazioni compiute dal personale subordinato (ossia operai, impiegati, quadri e dirigenti) e dai lavoratori autonomi, consulenti esterni e *partners* commerciali;
- dal Consiglio di Amministrazione o dall'Assemblea, a seconda dei casi, per le violazioni compiute dai membri del Consiglio di Amministrazione o dai componenti del Collegio Sindacale.

4. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione e la efficace attuazione del Modello Organizzativo costituiscono per espressa previsione legislativa una responsabilità del Consiglio di Amministrazione.

Pertanto, il potere di aggiornare il Modello – espressione di una efficace attuazione dello stesso – compete al Consiglio di Amministrazione, che lo esercita direttamente mediante delibera, oppure tramite delega all'Amministratore Delegato e con le modalità previste per l'adozione del Modello.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal D.Lgs. n. 231/2001.

Compete all'Organismo di Vigilanza il compito di *curare* l'aggiornamento del Modello, compito che potrà essere assolto secondo quanto previsto nel presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza propone al Consiglio di Amministrazione gli aggiornamenti del Modello.

Poiché le dinamiche che connotano lo svolgimento dell'attività aziendale possono richiedere l'adeguamento parziale od integrale dei protocolli esistenti, così come l'adozione di nuovi protocolli in relazione alle mutate esigenze organizzative od operative, è previsto il potere in capo all'Amministratore Delegato di procedere con ordine di servizio all'adozione delle nuove regole, da sottoporsi poi al Consiglio per definitiva ratifica.

5. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE. DIFFUSIONE DEL MODELLO

L'adeguata formazione e la costante informazione del personale in ordine ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione aziendale. Tenuto conto che le risorse umane rappresentano una componente indispensabile per l'esistenza, lo sviluppo ed il successo di un'impresa, il rispetto di adeguati criteri di equità, correttezza e trasparenza nella selezione del personale e dei collaboratori esterni sono fattori essenziali ai fini di poter garantire un processo formativo e informativo efficace.

Tutti gli esponenti che operano nella Società, nonché i *partners* ed i collaboratori esterni sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso le quali la Società ha inteso perseguirli, approntando un adeguato sistema di procedure e controlli.

5.1 Formazione ed informazione del personale

Regea, conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, ha definito uno specifico piano di comunicazione e formazione finalizzato a diffondere ed illustrare a tutto il personale il Modello.

In particolare, per ciò che concerne la comunicazione si prevede la diffusione tramite posta elettronica del Modello Organizzativo e di tutti i suoi aggiornamenti da parte dell'Amministratore Delegato a tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, nonché ai collaboratori esterni e ai *partners* commerciali.

Per quanto invece concerne la formazione, l'Amministratore Delegato, d'intesa con l'OdV, provvede a garantire la divulgazione dei contenuti comuni a tutti i soggetti che operano per conto di Regea – in particolare, della normativa di riferimento (D.lgs. 231/2001), del Modello e dei contenuti del Codice Etico – nonché ad informare degli aggiornamenti normativi ed organizzativi e ad illustrare gli specifici profili di rischio sottesi alle singole attività, con indicazione dei presidi di cui al Modello Organizzativo.

La partecipazione ai momenti formativi sarà formalizzata attraverso le modalità applicabili in relazione alla tipologia di formazione erogata e opportunamente documentata nei confronti dell'OdV.