Salerno Energia Vendite S.p.A.

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

Revisione	Approvazione	Natura delle modifiche
Rev. 0	Consiglio di Amministrazione 30/01/2013	Adozione
Rev. 1	Consiglio di Amministrazione 18/03/2015	Aggiornamento
Rev. 2	Consiglio di Amministrazione 29/10/2018	Aggiornamento
Rev. 3	Consiglio di Amministrazione 28/03/2022	Aggiornamento
Rev. 4	Consiglio di Amministrazione 22/03/2024	Aggiornamento
Rev. 5	Consiglio di Amministrazione 10/11/2026	Aggiornamento

INDICE

PARTE GENERALE 4

1 DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO 5

1.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE 5
1.2 AUTORI DEL REATO: SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE 6
1.3 FATTISPECIE DI REATO 6
1.4 REATI COMMESSI ALL'ESTERO 8
1.5 LA DISCIPLINA DEI GRUPPI DI IMPRESA E IL RAPPORTO CON IL D.LGS. 231/01 8
1.6 APPARATO SANZIONATORIO 9
1.7 MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO: ESIMENTE, CONTENUTI ED EFFICACE ATTUAZIONE 10
1.8 CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DI CATEGORIA 11

2 DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ 12

2.1 ATTIVITÀ DELLA SOCIETÀ 12
2.2 DESCRIZIONE SINTETICA DELLA STRUTTURA SOCIETARIA 13
2.3 GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE DI SALERNO ENERGIA VENDITE S.P.A. 14
2.4 IL CODICE ETICO 14
2.5 SOSTENIBILITÀ E RESPONSABILITÀ SOCIALE 15

3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI SALERNO ENERGIA VENDITE S.P.A. 16

3.1 DESTINATARI 16
3.2 STRUTTURA DEL MODELLO 16
3.3 PRINCIPI ISPIRATORI 18
3.4 FINALITÀ DEL MODELLO 18
3.5 IL PROCESSO CHE HA PORTATO ALLA DEFINIZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA SOCIETÀ 19
3.6 APPLICABILITÀ DELLE CATEGORIE DI REATO 20
3.7 LE ATTIVITÀ AZIENDALI "SENSIBILI" DI SALERNO ENERGIA VENDITE S.P.A. 23
3.8 RAPPORTI INFRAGRUPPO 31

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA 32

4.1 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI SALERNO ENERGIA VENDITE S.P.A. 32
4.1.1. Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza 33
4.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 36
4.3 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA – FLUSSI INFORMATIVI 37
4.3.1. Raccolta e conservazione delle informazioni 38
4.4 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI 38
4.5 WHISTLEBLOWING 39
4.5.1 L'EVOLUZIONE DELLA NORMATIVA: DALLA L. 179/2017 AL D. LGS. 24/2023 39
4.5.2 SISTEMA WHISTLEBLOWING AI SENSI DEL D. LGS. 24/2023 40

5 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO 43

5.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE 43
5.2 MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI NON DIRIGENTI 44
5.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI 45
5.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI 46
5.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI 46
5.6 MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI 47
5.7 MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 47

6 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE 48
6.1 PREMESSA 48
6.2 LAVORATORI 48
6.3 PARTNER COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI 49
7 AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO 50

PARTE SPECIALE A - REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

PARTE SPECIALE B - REATI SOCIETARI

PARTE SPECIALE C - REATI DI ABUSI DI MERCATO

PARTE SPECIALE D - REATI COMMESSI IN VIOLAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

PARTE SPECIALE E - REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO ED IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ ILLECITE NONCHÉ AUTORICICLAGGIO E TRASFERIMENTO FRAUDOLENTO DI VALORI

PARTE SPECIALE F - DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI

PARTE SPECIALE G - REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEI DIRITTI D'AUTORE

PARTE SPECIALE H - IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE

PARTE SPECIALE I - REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA E REATI TRANSNAZIONALI

PARTE SPECIALE L - INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

PARTE SPECIALE M - REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE, RAZZISMO E XENOFOBIA

PARTE SPECIALE N - REATI AMBIENTALI

PARTE SPECIALE O - CORRUZIONE TRA PRIVATI

PARTE SPECIALE P - REATI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO

PARTE SPECIALE Q - REATI TRIBUTARI

PARTE SPECIALE R - REATI DI FALSITÀ IN MONETE

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

PARTE GENERALE

1 DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

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

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

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

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

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

Secondo la disciplina introdotta dal D.Lgs. 231/01 la società può essere ritenuta "responsabile" per alcuni reati commessi, o tentati, nell'interesse o a vantaggio della società stessa.

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

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

È importante inoltre evidenziare che, qualora il reato venga commesso da soggetti qualificati di un ente appartenente ad un gruppo, il concetto di interesse può essere inteso come "di gruppo" ed esteso in senso sfavorevole alla società capogruppo o altra società alla stessa appartenente (per approfondimenti si richiama il paragrafo 1.5).

Sul punto la Corte di Cassazione con sentenza del 27 settembre 2016 n. 52316 ha precisato che affinché la capogruppo o una società del gruppo possano essere chiamate a rispondere del reato commesso da un'altra società del gruppo è necessario che le prime abbiano perseguito un interesse concreto o tratto un effettivo vantaggio, non potendosi estendere automaticamente in maniera generica il criterio dell'interesse di gruppo.

È opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D.Lgs. 231/01), se le persone su indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

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

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

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

Come sopra anticipato, secondo il D.Lgs. 231/01, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso" (i sopra definiti soggetti "in posizione apicale" o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 231/01);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 231/01).

1.3 Fattispecie di reato

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

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

Le fattispecie di reato oggi suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della società, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti sopra menzionati, sono espressamente richiamate dagli artt. 24, 24-*bis*, 24-*ter*, 25, 25-*bis*, 25-*bis.1*, 25-*ter*, 25-*quater,* 25-*quater.1,* 25-*quinquies,* 25-*sexies,* 25-*septies,* 25-*octies, 25-octies.1,* 25-*novies,* 25-*decies*, 25-*undecies*, 25-*duodecies,* 25-*terdecies,* 25-*quaterdecies, 25-quinquiesdecies, 25-sexiesdecies, 25-septesdecies, 25-duodevicies* e *25-undevicies* del D.Lgs. 231/01, nonché dalla L. 146/2006.

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

- delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (quali ad esempio corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità, concussione, malversazione di erogazioni pubbliche, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato, richiamati dagli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/01);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (richiamati dall'art. 24-bis del D.Lgs. 231/01);
- delitti di criminalità organizzata, sia su scala "transnazionale" (richiamati dalla Legge 16 marzo 2006 n. 146), sia nazionale (richiamati dall'art. 24-ter del D.Lgs. 231/01);
- falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, e in strumenti o segni di riconoscimento (richiamati dall'art. 25-bis del D.Lgs. 231/01);
- reati di turbata libertà dell'industria e del commercio (richiamati dall'art. 25-bis.1 del D.Lgs. 231/01);
- reati societari (quali ad esempio false comunicazioni sociali, corruzione tra privati richiamati dall'art. 25-ter del D.Lgs. 231/01);

- delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'art. 25-quater del D.Lgs. 231/01);
- reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (richiamato dall'art. 25-quater.1 del D.Lgs. n. 231/2001);
- delitti contro la persona (quali ad esempio la tratta di persone, la riduzione e mantenimento in schiavitù e l'intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, richiamati dall'art. 25-quinquies del D.Lgs. 231/01);
- reati di abuso di mercato (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'art. 25-sexies del D.Lgs. 231/01);
- reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (omicidio colposo e lesioni personali gravi colpose richiamati dall'art. 25-septies del D.Lgs. 231/01);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (richiamati dall'art. 25-octies del D.Lgs. 231/01);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1 del D.Lgs. n. 231/2001);
- reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione Europea (art. 25-octies 2 del D.Lgs. n. 231/2001)[1];
- delitti in materia di violazione dei diritti d'autore (richiamati dall'art. 25-novies del D.Lgs. 231/01);
- delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p., richiamato dall'art. 25-decies del D.Lgs. 231/01);
- reati ambientali (richiamati dall'art. 25-undecies del D.Lgs. 231/01)[2];
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del D.Lgs. 231/01);
- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del D.Lgs. 231/01);
- frodi in competizioni sportive (art. 25-quaterdecies del D.Lgs. 231/01);
- reati tributari (art 25-quinquiesdecies del D.Lgs. 231/01);
- contrabbando (art. 25-sexiesdecies del D.Lgs. 231/01);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septesdecies del D.Lgs. 231/01);

[1] Gli impatti del D.Lgs. 30 dicembre 2025, n. 211, recante attuazione della Direttiva (UE) 2024/1226 in materia di reati e sanzioni per la violazione delle misure restrittive dell'Unione europea, saranno oggetto di uno specifico Risk Assessment nell'ambito dei successivi aggiornamenti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 di Salerno Energia Vendite S.p.A.

[2] Gli impatti del Decreto Legislativo 21 aprile 2026, n. 81, attuativo della Direttiva (UE) 2024/1203 sulla tutela penale dell'ambiente (GU Serie Generale n. 113 del 18 maggio 2026), saranno oggetto di uno specifico Risk Assessment nell'ambito dei successivi aggiornamenti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 di Salerno Energia Vendite S.p.A.

- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies del D.Lgs. 231/01);
- delitti contro gli animali (art. 25-undevicies del D.Lgs. 231/01);
- reati commessi con l'uso di sistemi di intelligenza artificiale (art. 25-cicies del D.Lgs. 231/01)[3].

1.4 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D.Lgs. 231/01, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati contemplati dallo stesso D.Lgs. 231/01 - commessi all'estero.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del D.Lgs. 231/01) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/01;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7 c.p. "Reati commessi all'estero", 8 c.p. "Delitto politico commesso all'estero", art. 9 c.p. "Delitto comune del cittadino all'estero" e art. 10 c.p. "Delitto comune dello straniero all'estero" (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso);
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede nei confronti dell'ente.

Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-octies del D.Lgs. 231/01, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs. 231/01 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc.

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

1.5 La disciplina dei gruppi di impresa e il rapporto con il D.Lgs. 231/01

Si ritiene opportuno fare qualche cenno alla normativa in materia di gruppi e, soprattutto, a come l'esistenza di un gruppo di imprese rilevi ai sensi del D.Lgs. 231/01.

---

[3] Gli impatti del D. Lgs. 9 settembre, n. 160, recante l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del Regolamento (UE) 2024/1689 in materia di intelligenza artificiale, con specifico riferimento all'utilizzo dei sistemi di IA nell'attività di polizia e ai profili di responsabilità civile e penale, saranno oggetto di uno specifico Risk Assessment nell'ambito dei successivi aggiornamenti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 di Salerno Energia Vendite S.p.A.

Il legislatore non individua espressamente tra i destinatari della responsabilità penale-amministrativa il "gruppo societario"; nonostante l'assenza di chiari riferimenti legislativi, la giurisprudenza di merito, allo scopo di estendere il concetto di responsabilità tra le società appartenenti ad un gruppo, ha evocato il concetto di "interesse di gruppo" ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 231/01.

Va comunque evidenziato che un generico riferimento al gruppo non è di per sé sufficiente per affermare la responsabilità della società capogruppo ovvero di una società appartenente al gruppo. Invero, l'interesse deve essere diretto ed immediato e la mera presenza di un'attività di direzione e coordinamento di una società sull'altra non è di per sé condizione sufficiente perché entrambe rispondano ai sensi del D.Lgs. 231/01.

La società capogruppo o altre società del gruppo possono essere chiamate a rispondere ai sensi del D.Lgs. 231/01 per il reato commesso nell'ambito delle altre società del gruppo purché nella sua consumazione "concorra", con il soggetto che agisce per questa, una persona fisica (apicale di diritto, ma anche di fatto), che agisca per conto della capogruppo o delle altre società del gruppo perseguendo l'interesse di queste ultime.

L'interesse di gruppo si realizza nel momento in cui la società capogruppo condizioni le scelte della società controllata con un contributo attivo dei suoi esponenti nella materiale commissione del reato ascrivibile alla società controllata e nell'ipotesi in cui un soggetto apicale o sottoposto della società controllata commetta un reato nell'ambito della controllante.

In conclusione, il compito della capogruppo è quello di definire una strategia unitaria nel pieno rispetto delle prerogative di autodeterminazione delle diverse società ricomprese nel suo perimetro, a cui spetteranno altresì le scelte operative, incluse quelle relative alla definizione dei principi di comportamento e i protocolli di controllo ai fini della prevenzione della potenziale commissione dei reati *ex* Decreto 231/01.

Infine, si evidenzia che la responsabilità ai sensi del D.lgs. 231/01 può sorgere anche nelle ipotesi di società appartenenti ad un medesimo gruppo, qualora una società svolga prestazioni di servizi a favore di un'altra società del gruppo, a condizione che sussistano gli elementi sopra descritti, con particolare riferimento al concorso nella fattispecie delittuosa.

1.6 Apparato sanzionatorio

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

- sanzione pecuniaria, calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare, entro limiti definiti per legge. La sanzione può quindi variare da un minimo di € 25.822,84 a un massimo € 1.549.370,70 (aumentabile fino a 10 volte nel caso di abusi di mercato);
- sanzioni interdittive (applicabili anche in via cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, fermo restando quanto previsto dall'art. 25, comma 5 (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.Lgs. 231/01, "Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente") che, a loro volta, possono consistere in:

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

- confisca del profitto (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

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

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

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

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

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

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

Qualora il reato venga commesso dai soggetti subordinati, l'art. 7 prevede che "L'ente sarà responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza" mentre "è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi". L'onere probatorio a carico del soggetto collettivo è in tal caso più lieve.

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

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

L'art. 7, comma 4, del D.Lgs. 231/01 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

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

1.8 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria

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

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

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

2.1 Attività della Società

Salerno Energia Vendite S.p.A. (di seguito anche "Salerno Energia Vendite" o "Società") è la società operativa del Gruppo Iren, specializzata nella vendita di energia elettrica, gas naturale, GPL e altri prodotti energetici.

In particolare, come da previsione statutaria, la Società, anche attraverso società partecipate, ovvero mediante idonei strumenti negoziali, opera a titolo esemplificativo e non esaustivo, quale società commerciale nei settori: i) dell'approvvigionamento di gas, anche allo stato liquido, con svolgimento delle fasi di produzione, trasformazione, importazione, trasporto, stoccaggio, progettazione, costruzione, direzione lavori e gestione dei relativi impianti; ii) dell'acquisto dell'energia elettrica e del calore; iii) dell'approvvigionamento di energia elettrica, calore e di altri combustibili sul mercato; iv) della commercializzazione e vendita, compresa l'esportazione, di gas anche allo stato liquido, di altri combustibili, di energia elettrica e di calore; v) dell'acquisto e vendita, in proprio o per conto dei titolari, dei certificati verdi, titoli di efficienza energetica nonché di altri certificati, permessi e titoli del mercato dell'energia; vi) della gestione delle negoziazioni nei mercati borsistici dell'energia e dell'efficienza energetica; vii) della fornitura di servizi energetici e global services destinati a edifici di abitazione, a strutture private, pubbliche e per servizi al pubblico, a complessi industriali e commerciali; viii) dei servizi integrati per la realizzazione di interventi di riduzione dei consumi di energia primaria nell'ambito degli usi finali dell'energia, della ricerca, formazione, consulenza relativamente ai settori di cui ai punti precedenti; ix) dell'acquisto di prodotti assicurativi ove necessari, per lo svolgimento delle attività di cui ai punti precedenti e vendita di installazione di apparecchiature e servizi relativi all'uso dell'energia della vendita di gas metano per autotrazione (ivi inclusa l'installazione e la gestione di stazioni di servizio per la relativa fornitura, e la vendita di carburanti per autotrazione in associazione al gas metano per autotrazione) e fornitura di energia elettrica (ivi inclusa l'eventuale installazione dell'infrastruttura di ricarica); x) dell'attività di intermediazione assicurativa in conformità e nel rispetto di quanto previsto dal codice delle assicurazioni e sue relative modifiche ed integrazioni.

Il capitale della Società è detenuto interamente da Sistemi Salerno – Holding reti e servizi S.p.A. per il 48,82%, da Gestione Servizi Comunali S.r.l. (GE.S.COM S.r.l.) per il 1,18 % e da Iren Mercato S.p.A. per il rimanente 50% e pertanto è conseguentemente controllata indirettamente da Iren S.p.A.

Salerno Energia Vendite S.p.A. è quindi soggetta all'attività di direzione e coordinamento di IREN S.p.A., ai sensi di quanto previsto dall'art. 2497 e ss. c.c., holding industriale del Gruppo, quotata al Mercato Telematico Azionario gestito da Borsa Italiana, a cui è demandata la definizione delle linee guida strategiche, degli indirizzi gestionali, l'allocazione delle risorse e il coordinamento dei diversi settori di business del Gruppo.

Nell'ambito degli interventi di razionalizzazione organizzativa e in coerenza con il Piano Industriale approvato dal Consiglio di Amministrazione, IREN S.p.A. si è dotata di strutture di staff adeguate a sostenere l'attività di coordinamento del Gruppo, tramite la fornitura di prestazioni professionali a favore delle Società di Primo Livello/Business Unit e società controllate, sulla base di contratti di service stipulati fra le parti.

2.2 Descrizione sintetica della struttura societaria

La Società adotta un sistema di governance "tradizionale" che si caratterizza per la presenza:

- dell'Assemblea dei Soci a cui spettano le decisioni sui supremi atti di governo della società, secondo quanto previsto dalla legge e dallo Statuto;
- del Consiglio di Amministrazione, incaricato di gestire l'impresa sociale con più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria, esclusi quelli riservati dalla legge o dallo statuto all'assemblea dei soci;
- del Collegio Sindacale, chiamato a vigilare:
  - ai sensi del Codice Civile, sull'osservanza della legge e dello Statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento;
  - ai sensi del D.Lgs. 39/2010, sull'efficacia dei sistemi di controllo interno, di revisione interna e di gestione del rischio, sull'indipendenza della società di revisione legale, in particolare per quanto concerne la prestazione di servizi diversi dalla revisione.
- della Società di Revisione, iscritta nel Registro dei Revisori legali presso il Ministero dell'economia e delle finanze, a cui è affidata l'attività di revisione legale dei conti ed il giudizio sul bilancio, ai sensi di legge e di Statuto.

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

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

2.3 Gli strumenti di governance di Salerno Energia Vendite S.p.A.

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

- lo Statuto che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione;
- il Sistema di deleghe e procure attribuite dal Consiglio di Amministrazione all'Amministratore Delegato, e da questi, ai responsabili delle strutture aziendali in base alle rispettive competenze;
- un organigramma e ordini di servizio che consentono di comprendere la struttura societaria, la ripartizione delle responsabilità e l'individuazione dei soggetti cui dette responsabilità sono affidate; tramite tali documenti, che vengono inviati come flussi informativi all'Organismo di Vigilanza, è garantito un aggiornamento dinamico, puntuale e costante del Modello stesso;
- i contratti di servizio Intercompany, che regolano formalmente le prestazioni di servizi fra le società del Gruppo, assicurando trasparenza agli oggetti delle prestazioni erogate ed ai relativi corrispettivi;
- un sistema certificato di procedure (ISO 9001) finalizzato a disciplinare i processi aziendali in conformità con gli standard internazionali;
- un sistema di procedure volte a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti della Società, appositamente aggiornate, monitorate ed archiviate sulla intranet di Gruppo. Il corpo procedurale è composto, tra le altre, delle procedure amministrative e contabili, predisposte sotto la responsabilità del Dirigente Proposto alla redazione dei documenti contabili societari nominato ai sensi dell'art. 36 dello Statuto sociale di IREN S.p.A. e in attuazione delle disposizioni dell'art. 154 bis del TUF. Le modalità di gestione e monitoraggio delle procedure amministrative e contabili sono definite nel "Regolamento per il governo delle procedure amministrative e contabili";
- le Linee Guida di Gruppo, definite da IREN S.p.A., con la finalità di indirizzare e rendere il più possibile omogenee le modalità di gestione di specifici processi all'interno del Gruppo.

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

2.4 Il Codice Etico

I principi e le regole espressi nel presente Modello sono coerenti con quelli previsti dal Codice Etico di Gruppo adottato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione.

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

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

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

2.5 Sostenibilità e responsabilità sociale

Il Gruppo Iren, di cui come precedentemente indicato Salerno Energia Vendite S.p.A. è società operativa, è profondamente convinto che lo sviluppo sostenibile e la responsabilità sociale, intesi come capacità di pianificare e gestire l'impatto sociale, ambientale ed etico delle proprie attività, siano condizioni essenziali per fare impresa nel rispetto delle persone, dell'ambiente e del mercato.

Per questo IREN ha sviluppato per il Gruppo un piano strategico integrato di lungo termine, condiviso per quanto di propria competenza da Salerno Energia Vendite, che integra la sostenibilità nel business e contribuisce prioritariamente al raggiungimento di parte dei 17 obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite (UN Sustainable Development Goals – SDGs), specificamente individuati.

Per rendicontare i progressi verso gli obiettivi del piano strategico integrato, IREN predispone una dichiarazione consolidata annuale di sostenibilità, conforme ai migliori standard nazionali e internazionali, che fornisce a tutti gli *stakeholder* un rendiconto completo, corretto e veritiero delle strategie, delle politiche e dei risultati nei diversi ambiti di attività, ivi compresi quelli gestiti da Salerno Energia Vendite.

Attraverso tale strumento e con il coinvolgimento degli *stakeholder* nell'individuazione dei temi prioritari per la propria crescita sostenibile, il Gruppo IREN garantisce trasparenza informativa in merito al proprio approccio alla sostenibilità e alla responsabilità sociale d'impresa, valorizzando l'impegno del Gruppo per lo sviluppo economico sostenibile.

In tal senso, Salerno Energia Vendite, in linea con gli indirizzi del Gruppo, ritiene che anche la compliance, di cui il presente Modello è un rilevante esempio, rappresenti uno strumento fondamentale per diffondere la cultura della sostenibilità.

3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI SALERNO ENERGIA VENDITE S.p.A.

3.1 Destinatari

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

Sono quindi "Destinatari" del presente Modello:

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

Ai collaboratori, consulenti, fornitori, partner commerciali e altre controparti contrattuali in genere, pur non riconducibili alla definizione di Destinatari del Modello, Salerno Energia Vendite S.p.A. richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e del Codice Etico adottato dalla Società, tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali che assicurino l'impegno al rispetto delle norme di cui al D.Lgs. 231/01 e dei principi etici adottati dalla Società e che prevedono sanzioni, fino alla risoluzione del rapporto, in caso di violazioni.

3.2 Struttura del Modello

Il presente Modello si compone di:

1. Parte Generale, volta ad illustrare i contenuti del D.Lgs. 231/01 nonché gli elementi fondanti del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società: la sua definizione e adozione, le caratteristiche, il funzionamento e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi da e verso l'Organismo, il sistema disciplinare, l'attività di formazione e informazione e i criteri per l'aggiornamento del Modello stesso.
2. Parti Speciali, predisposte a seguito dell'identificazione dei processi "sensibili", laddove siano stati individuati potenziali profili di rischio associabili alle fattispecie di reato richiamate dal D.Lgs. 231/01. Le Parti Speciali sono le seguenti:
   - Parte Speciale A: "Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione", trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi degli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/01;

- Parte Speciale B: “Reati Societari”, trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’art. 25-*ter* del D.Lgs. 231/01;
- Parte Speciale C: “Reati di Abusi di Mercato”, trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’art. 25- *sexies* del D.Lgs. 231/01;
- Parte Speciale D: “Reati commessi in violazione degli adempimenti in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 25-*septies* del D.Lgs. 231/01;
- Parte Speciale E: “Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di utilità illecite nonché autoriciclaggio e trasferimento fraudolento di valori”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 25-*octies* e dell’art. 25-*octies*1 limitatamente alla fattispecie prevista all’art. 512-*bis* del c.p. del D.Lgs. 231/01;
- Parte Speciale F: “Delitti informatici e trattamento illecito di dati”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 24-*bis* del D.Lgs. 231/01;
- Parte Speciale G: “Reati in materia di violazione dei diritti d’autore”, trova applicazione per le tipologie specifiche di reato previste dalla L. 633/1941 a tutela del diritto d’autore ai sensi dell’art. 25-*novies* del D.Lgs. 231/01;
- Parte Speciale H: “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare” trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 25-*duodecies* del D.Lgs. 231/01;
- Parte Speciale I: “Reati di criminalità organizzata e transnazionali”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 24-*ter* del D.Lgs. 231/01 nonché all’art. 416 c.p. e dell’art. 10 L. 146/2006;
- Parte Speciale L: “Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 25-*decies* del D.Lgs. 231/01;
- Parte Speciale M: “Reati contro la personalità individuale e reati di razzismo e xenofobia”, trova applicazione per le tipologie di delitti previste ai sensi dell’art. 25-*quinquies* nonché dell’art. 25-terdecies del D.Lgs. 231/01;
- Parte Speciale N: “Reati Ambientali”, trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’art.25-*undecies* del D.lgs. 231/01;
- Parte Speciale O: “Corruzione tra Privati”, trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’art. 25-*ter* del D.Lgs. 231/01;
- Parte Speciale P: “Delitti contro l’industria e il commercio”, trova applicazione per le tipologie di delitti previste ai sensi dell’art. 25-bis.1 del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale Q: “Reati tributari”, trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’art. 25-*quinquiesdecies* del D.Lgs. 231/01;
- Parte Speciale R: “Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento”, trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’art. 25-*bis* del D.Lgs. 231/01;

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

- Mappatura delle attività sensibili;
- *Risk assessment* finalizzato alla valutazione dell'esistenza del rischio 231;
- Codice Etico;
- Sistema di procure e deleghe vigente, quale strumento di attuazione del Modello;
- Ordini di Servizio, procedure e regolamentazione interna in genere, ivi compresa quella relativa ai flussi informativi verso l'O.d.V., nonché alla gestione delle segnalazioni anche ai sensi del D.Lgs. 24/23, quali strumenti di attuazione del Modello.

3.3 Principi ispiratori

Al fine di prevenire la commissione di reati connessi all'attività di direzione e coordinamento, l'agire di Salerno Energia Vendite S.p.A. si fonda su una corretta gestione societaria e imprenditoriale che è ricercata attraverso il bilanciamento degli interessi coinvolti ed attuata attraverso il rispetto dei seguenti principi:

- *principi generali di comportamento* (si richiama il paragrafo 5.1 delle Parti Speciali del presente Modello): Salerno Energia Vendite richiede a tutti i destinatari del Modello di adottare regole di condotta conformi alla legge, alle disposizioni contenute nel presente Modello, ai principi contenuti nel Codice Etico e negli strumenti di attuazione del Modello (procedure, linee guida, procure e deleghe, etc.), al fine di prevenire l'eventuale commissione di reati previsti dal Decreto;
- *protocolli di controllo generali e specifici* (si richiamano i paragrafi 5.2 e 5.3 delle Parti Speciali del presente Modello): Salerno Energia Vendite prevede che le attività aziendali debbano essere gestite nel rispetto dei principi di chiara responsabilità, rispetto delle procedure, segregazione dei compiti, reporting, e tracciabilità;
- *principio di comunicazione e diffusione:* Salerno Energia Vendite promuove la comunicazione e diffusione dei principi comportamentali sopra descritti all'interno della Società.

3.4 Finalità del Modello

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

L'introduzione di un ulteriore sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, consente di regolare i comportamenti e le decisioni di quanti, quotidianamente, sono chiamati ad operare in nome o a favore della Società con l'obiettivo, quindi, di rispettare non solo le leggi ma anche le migliori regole etiche e di condotta.

Il modello richiama principi etici e comportamentali che traggono origine anche dalle politiche di sostenibilità e di responsabilità sociale che caratterizzano l'agire di Salerno Energia Vendite S.p.A.

Si ritiene che gli strumenti di compliance debbano raccordarsi con le politiche aziendali che richiedono diversi livelli di responsabilità, per un comune impegno allo sviluppo sostenibile finalizzato al rispetto dei valori protetti dalla Costituzione e dalle Carte Costituzionali europee.

3.5 Il Processo che ha portato alla definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società

In accordo con le direttive di IREN S.p.A. in merito alla definizione e successivi aggiornamenti dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo delle singole Società del Gruppo (si veda il paragrafo 3.10 "Modello delle società controllate" della Parte Generale del MOG di IREN S.p.A.), la Società ha adottato un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 coerente con il Modello adottato dalla Capogruppo.

Ai fini della presente versione del Modello, è stata effettuata un'attività di assessment del Modello esistente al fine di renderlo ancor più coerente con i principi di controllo previsti dal D.Lgs. 231/01 e, conseguentemente, idoneo a prevenire la commissione dei reati richiamati dal Decreto stesso. Il Modello è stato aggiornato tenendo altresì conto delle indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate da Confindustria.

Le attività di aggiornamento sono state svolte attraverso le seguenti quattro fasi, sinteticamente riassunte nella tabella che segue:

Fasi	Attività
Fase 1	Avvio progetto
Fase 2	*Risk Assessment*
Fase 3	*Gap Analysis*
Fase 4	Aggiornamento del Modello 231

Nella Fase 1 di avvio del progetto, è stata svolta un'analisi della documentazione societaria rilevante e sono stati individuati i referenti delle Direzioni/Funzioni coinvolte nelle attività identificate come "sensibili" per la potenziale commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01, al fine di effettuare un aggiornamento preliminare della Mappatura delle aree a rischio.

Nella successiva Fase 2, è stato effettuato un *risk assessment* attraverso l'esecuzione di interviste con i referenti delle Direzioni/Funzioni individuati nella fase precedente, al fine di confermare o modificare la mappatura delle aree a rischio ed individuare i presidi di controllo adottati.

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente sono stati presi come riferimento, tra l'altro, i seguenti principi di controllo desumibili dalle Linee Guida di Confindustria:

- esistenza di procedure formalizzate;
- tracciabilità e verificabilità *ex* post delle attività e delle decisioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- segregazione dei compiti;
- esistenza di deleghe/procure formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

Individuati i presidi di controllo adottati per ogni attività sensibile identificata, sono stati aggiornati e, ove necessario, predisposti nuovi protocolli di controllo.

Nella Fase 3, è stata effettuata un'analisi comparativa (la c.d. "*gap analysis*") tra il Modello organizzativo e di controllo esistente ("as is") e un Modello astratto di riferimento valutato sulla base del contenuto della disciplina, delle *best practice* e della giurisprudenza di cui al D.Lgs. 231/01 ("to be"), al fine di valutare l'idoneità del Modello alla prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01.

Attraverso il confronto operato con la *gap analysis* è stato possibile desumere aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente e, sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un *Action Plan* teso a individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un modello di organizzazione, gestione e controllo conforme a quanto disposto dal D.Lgs. 231/01 e rappresentare le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno al fine di rafforzarne l'idoneità e l'efficacia.

Nella Fase 4 è stato aggiornato il Modello in tutte le sue componenti, secondo le disposizioni del D.Lgs. 231/01 e le indicazioni fornite dalle Linee Guida emanate da Confindustria.

La realizzazione dell'aggiornamento del Modello è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia delle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società.

3.6 Applicabilità delle categorie di reato

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

In ragione della specifica attività sociale della Società e delle valutazioni espresse dal management aziendale in fase di *risk assessment* sono state ritenute applicabili le categorie di reato presupposto 231 come rappresentate nella seguente tabella:

Categorie di reato presupposto 231	Applicabilità a Salerno Energia Vendite S.p.A.	Regolamentazione
Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	Si	Parte Speciale A
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Si	Parte Speciale R
Reati societari	Si	Parte Speciale B

Categorie di reato presupposto 231	Applicabilità a Salerno Energia Vendite S.p.A.	Regolamentazione
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	No	-
Reati di abuso di mercato	Si	Parte Speciale C
Reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	No	-
Reati di omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute e sicurezza sul lavoro	Si	Parte Speciale D
Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	Si	Parte Speciale E
Delitti informatici e trattamento illecito di dati	Si	Parte Speciale F
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Si	Parte Speciale G
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Si	Parte Speciale H
Delitti di criminalità organizzata, sia su scala "transnazionale", sia su scala nazionale	Si	Parte Speciale I
Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Si	Parte Speciale L
Reati transnazionali	Si	Parte Speciale I
Delitti contro la personalità individuale	Si	Parte Speciale M
Reati ambientali	Si	Parte Speciale N
Corruzione tra privati	Si	Parte Speciale O
Delitti contro l'industria e il commercio	Si	Parte Speciale P
Reati di razzismo e xenofobia	Si	Parte Speciale M
Frodi in competizioni sportive	No	-
Reati tributari	Si	Parte Speciale Q

Categorie di reato presupposto 231	Applicabilità a Salerno Energia Vendite S.p.A.	Regolamentazione
Contrabbando	No	-
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	Si (limitatamente all'ipotesi di cui l'art. 512 *bis* c.p.)	Parte Speciale E
Delitti contro il patrimonio culturale	No	-
Delitti contro gli animali	No	-

Per le categorie di reato presupposto 231 indicate come "non applicabili" alla Società, si è ritenuto, in fase di valutazione dei rischi 231, che la specifica attività svolta dalla Società non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della Società stessa.

In merito alla "non applicabilità" delle categorie di reato sopra riportate, si precisa che il presente Modello è stato elaborato a seguito di un'approfondita attività di *risk assessment* che ha portato alla identificazione delle aree di rischio da parte del management aziendale.

Infatti, il *risk assessment* ha evidenziato l'opportunità di escludere la commissione di tali reati in quanto non inquadrabili fra le possibili attività di *business* svolte dalla Società nell'ottica di predisporre un modello personalizzato sulle specificità della stessa.

Dal punto di vista normativo e metodologico, si precisano nel seguito alcune considerazioni di carattere generale relative all'approccio seguito nella valutazione dei rischi 231 e dell'applicabilità delle categorie di reati alla Società.

Le disposizioni contenute nelle lettere a) e b) dell'art. 6, comma 2 del Decreto definiscono le esigenze cui devono rispondere i Modelli aziendali di organizzazione e gestione idonei alla prevenzione dei reati elencati in decreto. Le stesse richiedono, in particolare, che l'ente abbia a tal fine:

- individuato le aree nel cui ambito possono essere commessi i reati e, per l'effetto,
- previsto specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire.

Come indicato dalle Linee Guida di Confindustria, riferimento riconosciuto in materia, "L'art. 6, comma 2, del decreto 231 indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, le lettere a) e b) della disposizione si riferiscono espressamente ad alcune attività correlate ad un processo di sana e prudente gestione dei rischi.

Ferma restando l'esigenza che ogni impresa costruisca e mantenga in efficienza il proprio sistema di gestione dei rischi e di controllo interno, anche in ottica di "*compliance* integrata", le stesse propongono un approccio coerente con i principali *framework* di riferimento in tema di controllo interno e di gestione dei rischi."

In tale contesto, la Società ha inteso elaborare il proprio MOG in linea con le Linee Guida di Confindustria, come espressamente riportato al paragrafo 1.8 "Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria", e quindi svolgere un'attività di *risk assessment* che ha visto il coinvolgimento di tutti i responsabili di funzione individuati (si veda *risk assessment*) in incontri approfonditi nei quali è stata auto valutata dal management la rischiosità delle diverse categorie di reato alle specifiche attività di business in essere.

In aggiunta si rileva come la Relazione di Accompagnamento al Decreto legislativo 231/2001 evidenzia in maniera inequivoca che, ai fini della esclusione della responsabilità, all'ente viene richiesta l'adozione di Modelli comportamentali specificamente calibrati sul rischio reato, e cioè volti ad impedire, attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati reati elencati nel medesimo Decreto.

Si evidenzia pertanto come l'efficacia esimente del Modello 231 è strettamente correlata alla personalizzazione dello stesso sulla specifica realtà aziendale, e pertanto la presenza nel Modello 231 della Società delle esclusioni di alcuni reati rappresenta la volontà e l'impegno della Società di adottare un Modello 231 non generico ma derivante da un'analisi puntuale della realtà aziendale e dei reali rischi connessi in ambito 231.

3.7 Le attività aziendali "sensibili" di Salerno Energia Vendite S.p.A.

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

Processi	Attività sensibili	Eventuale Service (ricevuto)	Regolamentazione
Vendita e commercializzazione a clienti finali	Contrattualizzazione clienti Business e retail EE e Gas mediante offerta listino e attività di individuazione target commerciali inclusa fidelizzazione customer base esistente	Service in parte ricevuto da Iren Mercato S.p.A.	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale I (Criminalità organizzata e reati transnazionali) ▪ Parte Speciale O (Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale P (Industria e commercio) ▪ Parte Speciale Q (Reati tributari)
	Gestione dei clienti Business e Retail per EE e Gas, compresi i reclami	Service in parte ricevuto Iren Mercato S.p.A. (per	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale I (Criminalità organizzata e reati transnazionali)

Processi	Attività sensibili	Eventuale Service (ricevuto)	Regolamentazione
		quanto riguarda i reclami)	▪ Parte Speciale O (Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale P (Industria e commercio)
	Gestione agenti ed agenzie per i clienti Business nonché delle agenzie fisiche, teleselling e web per i clienti Retail	Service in parte ricevuto dal Socio HRS (selezione e qualifica degli agenti/agenzie)	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale I (Criminalità organizzata e reati transnazionali) ▪ Parte Speciale O (Corruzione tra privati)
Fatturazione	Gestione degli incassi e della fatturazione dei clienti Business e Retail per EE e Gas (acquisizione misurazioni e fatturazione), anche tramite soggetti esterni	Service in parte ricevuto dal Socio HRS e da Iren Mercato S.p.A. (per quanto riguarda l'aggiornamento delle tariffe)	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale I (Criminalità organizzata e reati transnazionali) ▪ Parte Speciale O (Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale Q (Reati tributari)
Gestione del credito	Gestione del credito, del processo di affidamento, dei solleciti e dei piani di rientro	Service in parte ricevuto dal Socio HRS e da Iren Mercato S.p.A. (per quanto riguarda la gestione delle garanzie)	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale E (Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio) ▪ Parte Speciale I (Criminalità organizzata e reati transnazionali) ▪ Parte Speciale O (Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale R (Falsità in monete)
Acquisto/vendita di EE, gas e metano	Acquisto/Vendita anche infragruppo di EE e Gas (anche per autotrazione)		▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale E (Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio) ▪ Parte Speciale I (Criminalità organizzata e reati transnazionali)

Processi	Attività sensibili	Eventuale Service (ricevuto)	Regolamentazione
			▪ Parte Speciale O (Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale P (Industria e commercio) ▪ Parte Speciale Q (Reati tributari)
Energy management	Gestione del portafoglio titoli ambientali e quote di emissione, acquisto e vendita degli stessi, adempimenti per soddisfare gli obblighi derivanti	Service in parte ricevuto da Iren Mercato S.p.A.	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale E (Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio) ▪ Parte Speciale O (Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale Q (Reati tributari)
Progetti strategici	Sviluppo di progetti strategici	Service in parte ricevuto da Iren Mercato S.p.A. (per quanto riguarda l'identificazione dei progetti)	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale I (Criminalità organizzata e reati transnazionali)
Approvvigionamenti	Definizione delle esigenze di acquisto e predisposizione dei capitolati tecnici	Service in parte ricevuto dal Socio HRS	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale I (Criminalità organizzata e transnazionali) ▪ Parte Speciale O (Corruzione tra privati)
	Selezione e contrattualizzazione dei rapporti con i fornitori di beni, servizi e lavori (comprese le consulenze)	Service in parte ricevuto dal Socio HRS	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale E (Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio e trasferimento fraudolento di valori) ▪ Parte Speciale H (Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare) ▪ Parte Speciale I (Criminalità organizzata e transnazionali)

Processi	Attività sensibili	Eventuale Service (ricevuto)	Regolamentazione
			▪ Parte Speciale M (Delitti contro la personalità individuale e reati di razzismo e xenofobia) ▪ Parte Speciale O (Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale Q (Reati tributari)
	Gestione dell'esecuzione dei contratti con i fornitori compresa la gestione tecnica ed amministrativa di acquisti di beni e servizi		▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale E (Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio e trasferimento fraudolento di valori) ▪ Parte Speciale H (Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare) ▪ Parte Speciale I (Criminalità organizzata e transnazionali) ▪ Parte Speciale M (Delitti contro la personalità individuale e reati di razzismo e xenofobia) ▪ Parte Speciale O (Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale Q (Reati tributari)
Assicurazioni	Gestione dei sinistri attivi e passivi	Service in parte ricevuto dal Socio HRS	▪ Parte Speciale O (Corruzione tra privati)
Amministrazione, finanza e controllo	Tenuta della contabilità e formazione del bilancio e della relazione semestrale e delle informazioni finanziarie periodiche aggiuntive	Service in parte ricevuto da Iren Mercato S.p.A. anche tramite Iren S.p.A.	▪ Parte Speciale B (Reati societari) ▪ Parte Speciale Q (Reati tributari)
	Gestione delle operazioni societarie ordinarie (gestione dei	Service in parte ricevuto da Iren	▪ Parte Speciale B (Reati societari)

Processi	Attività sensibili	Eventuale Service (ricevuto)	Regolamentazione
	conferimenti, degli utili, delle riserve, operazioni sulle partecipazioni e sul capitale, ecc.)	Mercato S.p.A. anche tramite Iren S.p.A.	
	Gestione degli aspetti fiscali e tributari	Service in parte ricevuto da Iren Mercato S.p.A. anche tramite Iren S.p.A.	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Reati societari) ▪ Parte Speciale E (Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio e trasferimento fraudolento di valori) ▪ Parte Speciale Q (Reati tributari)
	Gestione dei flussi finanziari e monetari, anche in relazione alle operazioni di finanziamento e di tesoreria accentrata	Service in parte ricevuto da Iren Mercato S.p.A. anche tramite Iren S.p.A. e dal Socio HRS (per la gestione degli scarti)	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale E (Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio e trasferimento fraudolento di valori) ▪ Parte Speciale I (Criminalità organizzata e transnazionali) ▪ Parte Speciale O (Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale Q (Reati tributari)
	Gestione delle dichiarazioni Accise e CSEA	Service in parte ricevuto da Iren S.p.A.	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale E (Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio e trasferimento fraudolento di valori) ▪ Parte Speciale Q (Reati tributari)
Gestione del patrimonio immobiliare e facility	Gestione del patrimonio immobiliare delle Società (gestione aspetti amministrativi /	Service in parte ricevuto dal Socio HRS	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale O (Corruzione tra privati)

Processi	Attività sensibili	Eventuale Service (ricevuto)	Regolamentazione
	urbanistici / catastali, global services / facility management, ecc.)		
Merger & Acquisition	Gestione delle operazioni straordinarie	Service in parte ricevuto da Iren Mercato anche tramite Iren S.p.A.	▪ Parte Speciale B (Reati Societari) ▪ Parte Speciale Q (Reati tributari)
Gestione dei contratti intercompany	Gestione dei rapporti intercompany		▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Reati Societari) ▪ Parte Speciale E (Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio e trasferimento fraudolento di valori) ▪ Parte Speciale I (Criminalità organizzata e transnazionali) ▪ Parte Speciale O (Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale Q (Reati tributari)
Human Resources	Selezione, assunzione e gestione del personale e del Performance Management e relazioni industriali	Service in parte ricevuto dal Socio HRS e da Iren S.p.A.	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale H (Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare) ▪ Parte Speciale I (Criminalità organizzata e transnazionali) ▪ Parte Speciale M (Delitti contro la personalità individuale e reati di razzismo e xenofobia) ▪ Parte Speciale O (Corruzione tra privati)
	Gestione dei rimborsi spese, anticipi e spese di rappresentanza del personale dipendente	Service in parte ricevuto dal Socio HRS	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale O (Corruzione tra privati)

Processi	Attività sensibili	Eventuale Service (ricevuto)	Regolamentazione
	Gestione della formazione finanziata	Service in parte ricevuto dal Socio HRS e in parte da Iren S.p.A. (per la rilevazione dei fabbisogni formativi)	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale O (Corruzione tra privati)
	Gestione degli aspetti contributivi	Service in parte ricevuto dal Socio HRS	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.)
Certificazione	Gestione dei rapporti con Organismi di Certificazione	Service in parte ricevuto dal Socio HRS	▪ Parte Speciale O (Corruzione tra privati)
Comunicazione agli investitori	Gestione interna e comunicazione all'esterno di informazioni rilevanti e/o informazioni privilegiate	Service in parte ricevuto da Iren Mercato S.p.A. anche per tramite di Iren S.p.A.	▪ Parte Speciale C (Reati di abuso di mercato)
Comunicazione	Gestione delle sponsorizzazioni e degli omaggi	Service in parte ricevuto da Iren S.p.A.	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale E (Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio e trasferimento fraudolento di valori) ▪ Parte Speciale O (Corruzione tra privati)
	Gestione delle attività di promozione e pubblicità dell'immagine della Società e delle campagne pubblicitarie ed eventi, anche tramite soggetti terzi	Service in parte ricevuto da Iren Mercato S.p.A.	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale G (Delitti in materia di violazione del diritto d'autore) ▪ Parte Speciale I (Criminalità organizzata e transnazionali) ▪ Parte Speciale O (Corruzione tra privati)
Rapporti con la Pubblica Amministrazione	Gestione dei rapporti e coordinamento degli adempimenti relativi a obblighi informativi e comunicazione nei confronti delle Pubbliche Amministrazioni e	Service in parte ricevuto dal Socio HRS e da Iren Mercato S.p.A.	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Reati Societari)

Processi	Attività sensibili	Eventuale Service (ricevuto)	Regolamentazione
	Autorità nazionali e locali e degli enti di sistema		
	Gestione delle visite ispettive da parte della Pubblica Amministrazione / Autorità di Vigilanza	Service in parte ricevuto dal Socio HRS e da Iren Mercato S.p.A. anche tramite Iren S.p.A.	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Reati Societari)
	Gestione dei rapporti con soggetti pubblici per l'ottenimento o il rinnovo di autorizzazioni, licenze e concessioni per l'esercizio delle attività aziendali	Service in parte ricevuto da Iren S.p.A. (Regolatorio)	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.)
Contenzioso	Gestione dei contenziosi giudiziali o stragiudiziali	Service ricevuto in parte dal Socio HRS	▪ Parte Speciale A (Reati P.A) ▪ Parte Speciale L (Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria) ▪ Parte Speciale O (Corruzione tra privati)
	Gestione delle conciliazioni e delle attività afferenti allo sportello del consumatore ARERA	Service in parte ricevuto da Iren Mercato S.p.A. anche per il tramite di Iren S.p.A. (per quanto riguarda il regolatorio)	▪ Parte Speciale O (Corruzione tra privati)
Societario	Rapporti con i Soci, Collegio Sindacale e Società di Revisione	Service in parte ricevuto dal Socio HRS e da Iren Mercato S.p.A. anche tramite Iren S.p.A.	▪ Parte Speciale B (Reati Societari)
	Gestione degli adempimenti relativi al funzionamento degli organi societari	Service in parte ricevuto da Iren S.p.A. e da Iren Mercato S.p.A.	▪ Parte Speciale B (Reati Societari)
	Gestione dei rimborsi spese ad Amministratori, Sindaci e membri OdV		▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale O (Corruzione tra privati)
Rapporti istituzionali	Gestione delle relazioni istituzionali (con enti		▪ Parte Speciale A (Reati P.A.)

Processi	Attività sensibili	Eventuale Service (ricevuto)	Regolamentazione
	pubblici quali: Comuni, Province, ecc.)		
Salute e sicurezza sul lavoro	Gestione delle tematiche di salute e sicurezza sul lavoro	Service in parte ricevuto dal Socio HRS (per Qualità e Sicurezza) e dalla società Neotes S.r.l. (in ambito RSPP)	▪ Parte Speciale D (SSL)
Ambiente	Gestione delle tematiche ambientali	Service in parte ricevuto dalla società Neotes S.r.l. (in ambito RSPP)	▪ Parte Speciale N (Reati ambientali)
Information technology	Gestione delle licenze software	Service ricevuto da Iren Mercato S.p.A. anche tramite Iren S.p.A.	▪ Parte Speciale F (Delitti informatici e trattamento illecito dei dati) ▪ Parte Speciale G (Delitti in materia di violazione del diritto d'autore)
	Gestione dei sistemi informativi	Service ricevuto da Iren Mercato S.p.A. anche tramite Iren S.p.A. e dal Socio HRS	▪ Parte Speciale F (Delitti informatici e trattamento illecito dei dati) ▪ Parte Speciale M (Delitti contro la personalità individuale e reati di razzismo e xenofobia)

Per quanto attiene alle Funzioni coinvolte in ogni attività sensibile si rinvia all'Allegato 1.

Inoltre, al fine di semplificare la leggibilità del presente Modello rispetto all'Allegato 1, si precisa che le attività sensibili sono state riportate in modo sintetico nel presente documento, lasciando un maggiore dettaglio nell'Allegato 1 a cui si rimanda.

3.8 Rapporti infragruppo

Alcune attività sensibili di Salerno Energia Vendite S.p.A., come sopra evidenziato, possono essere svolte da altre Società del Gruppo.

Tali attività sono svolte in forza di contratti che regolano formalmente le prestazioni di servizi intercompany, definiti nel rispetto dei protocolli di controllo specifici dell'attività sensibile *"Gestione*

dei rapporti Intercompany", assicurando trasparenza in merito agli oggetti delle prestazioni erogate ed ai relativi corrispettivi.

Tali contratti prevedono specifiche clausole con cui le parti dichiarano di conoscere e si obbligano a rispettare - nell'espletamento delle attività - i principi contenuti nel D.Lgs. 231/01 e nel Codice Etico e di clausole che attribuiscono la facoltà alle Società di risolvere i contratti in questione in caso di violazione di tali obblighi.

Nell'ambito di alcune attività aziendali (es. Partecipazione a gare, Gestione di progetti speciali, etc.), vengono costituiti dei Gruppi di Lavoro intersocietari con funzioni istruttorie, consultive e/o propositive. All'interno di tali Gruppi di Lavoro devono essere chiaramente definiti i ruoli e responsabilità delle funzioni/soggetti coinvolte e le modalità di gestione del progetto (si vedano i protocolli di controllo specifici dell'attività sensibile "*Gestione dei rapporti Intercompany*").

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 L'Organismo di Vigilanza di Salerno Energia Vendite S.p.A.

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

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

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

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

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

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

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

Con riferimento, infine, alla continuità di azione, l'OdV dovrà vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare l'effettività e l'efficacia dello stesso, promuoverne il continuo aggiornamento e prendere in esame i flussi informativi periodici e ad evento previsti.

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

La Società ha optato per una composizione collegiale del proprio Organismo di Vigilanza, con un minimo di tre membri, scelti tra professionisti con competenze legali, di corporate governance, organizzative ed economico-finanziarie.

Tali scelte consentono di costituire un Organismo che, nel suo complesso, è in grado di soddisfare i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione sopra richiamati.

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

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione. I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per un periodo definito in sede di nomina da parte del Consiglio di Amministrazione. I componenti sono rieleggibili. L'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere *in prorogatio* senza soluzione di continuità le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo stesso e senza richiedere ulteriori adempimenti da parte del Consiglio di Amministrazione. La nuova nomina è effettuata dal Consiglio di Amministrazione nei tempi più brevi.

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

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

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

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesti l'assenza di motivi di ineleggibilità quali:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;

- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni al capitale sociale della Società di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna anche non passata in giudicato ed anche ai sensi dell'art. 444 c.p.p., in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/01 o incidenti sulla moralità professionale e sull'onorabilità;
- stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- esistenza di una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;
- condanna, ancorché con sentenza non ancora passata in giudicato e anche se con pena condizionalmente sospesa, nonché una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p. (cosiddetto "patteggiamento"), salvi gli effetti della riabilitazione:
  - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti dal Nuovo Codice della Crisi di impresa;
  - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
  - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per un reato contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
  - per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore ad un anno.

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

Di regola, la cessazione del rapporto di lavoro presso la Società o presso una Società del Gruppo Iren, che dovesse verificarsi rispetto al componente dell'Organismo di Vigilanza, comporta anche la decadenza da tale ultima carica.

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

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

A tal fine il Consiglio di Amministrazione assegna, ogni anno, un idoneo e autonomo fondo di dotazione all'Organismo di Vigilanza, su sua richiesta.

L'assegnazione del fondo di dotazione permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/01.

Il fondo di dotazione si intende *rolling*, vale a dire che si ricostituisce automaticamente alla soglia indicata a seguito di ogni concreto utilizzo da parte dell'Organismo di Vigilanza, che verrà comunicato formalmente al Consiglio di Amministrazione.

In caso di necessità, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere al Consiglio di Amministrazione di disporre anche di cifre superiori, dandone adeguata rendicontazione successiva.

In caso di urgenza o di necessità connessa all'esercizio dei propri compiti, l'Organismo di Vigilanza potrà in ogni caso attivarsi autonomamente.

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

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

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale l'omessa redazione della relazione informativa semestrale al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta, di cui al successivo paragrafo 4.4;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, allo stesso addebitabile – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/01 – risultante da una sentenza di condanna passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. 231/01 ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità;
- la violazione della riservatezza del segnalante con riferimento alle disposizioni normative in materia di *whistleblowing* e alla procedura applicativa (si veda paragrafo 5.7);
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- una sentenza di condanna passata in giudicato a carico dell'Organismo di Vigilanza, 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.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione, potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un

Organismo *ad interim* oppure, disporre senza indugio, la revoca e la nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza.

4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, in quanto lo stesso ha la responsabilità ultima di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento.

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

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

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

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

- convocare i responsabili delle funzioni aziendali – che non potranno esimersi dal presentarsi, salvo giustificato motivo - per riferire su fatti ritenuti rilevanti;
- effettuare, direttamente o indirettamente, verifiche mirate su specifiche attività a rischio, anche a campione;
- promuovere l'aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D.Lgs. 231/01;
- verificare con le funzioni aziendali di riferimento l'adeguatezza della regolamentazione interna adottata e definire eventuali proposte di adeguamento e miglioramento (regole interne, procedure, modalità operative e di controllo) accertandone, successivamente, l'attuazione;
- monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale;
- raccogliere e gestire le informazioni necessarie a fornire un quadro costantemente aggiornato circa l'attuazione del Modello;
- supervisionare il sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;

- esprimere, sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e di controllo, una valutazione periodica sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- segnalare, qualora opportuno, al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni di protocolli e/o procedure o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questo possa adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo i competenti Organi;
- proporre l'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo dirigente per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni.

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

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

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

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

Ciascun destinatario del presente Modello deve tempestivamente informare l'Organismo di Vigilanza in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01.

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni riportate all'interno della procedura "Gestione dei flussi informativi nei confronti dell'OdV" che è stata specificatamente predisposta per individuare nel dettaglio gli obblighi di comunicazione con le relative modalità e indicazioni delle funzioni aziendali che vi devono adempiere.

All'Organismo di Vigilanza deve essere, infine, comunicato il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società e, tempestivamente, ogni successiva modifica dello stesso.

In capo all'Amministratore Delegato e a ciascun Direttore/Responsabile di primo/secondo livello o di Unità Organizzativa rilevante della Società, in qualità di soggetti preposti alla completa e corretta adozione delle regole aziendali a presidio dei rischi individuati nei settori di loro competenza, è quindi previsto l'obbligo di:

- trasmettere all'Organismo di Vigilanza, su base periodica, i dati e le informazioni da questo richieste;

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

Restano salvi i flussi informativi "ad evento", che vanno tempestivamente segnalati all'Organismo di Vigilanza, a prescindere dalla periodicità programmata, al verificarsi di circostanze che possano avere rilevanza ai fini della efficace attuazione del Modello organizzativo e delle misure di prevenzione in esso previste.

Il Consiglio di Amministrazione dovrà informare l'Organismo di Vigilanza in merito ad eventuali delibere aventi ad oggetto situazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01.

4.3.1. Raccolta e conservazione delle informazioni

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

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

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

4.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

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

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

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

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

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

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione di processi sensibili;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedano aggiornamenti nell'identificazione dei rischi o variazioni del Modello;

- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;
- eventuali segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni nel corso del periodo in ordine a presunte violazioni al Modello o al Codice Etico;
- altre informazioni ritenute significative;
- valutazione di sintesi sull'aggiornamento ed effettiva applicazione del Modello.

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

4.5 Whistleblowing

4.5.1 L'evoluzione della normativa: dalla L. 179/2017 al D. Lgs. 24/2023

L'istituto del *whistleblowing* è riconosciuto come strumento fondamentale di compliance aziendale e di contrasto all'illegalità. Affinché questo sia efficace è considerato cruciale assicurare una protezione adeguata ed equilibrata ai segnalanti.

In tale ottica, in data 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante le "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato". La L.179/2017 è intervenuta, tra l'altro, sull'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 inserendo tre nuovi commi, ovvero il comma 2-bis, 2- ter e 2-quater che, in sintesi, hanno disposto che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo prevedano:

- uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate,

In data 30 marzo 2023 è entrato in vigore il D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, le cui disposizioni hanno effetto a decorrere dal 15 luglio 2023, a recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni. Il D.Lgs. 24/2023 persegue l'obiettivo di rafforzare la tutela giuridica delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o europee, che ledono gli interessi e/o l'integrità dell'ente pubblico o privato di appartenenza, e di cui siano venute a conoscenza nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Il D.Lgs. 24/2023 ha sostituito il comma 2-bis dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 con la seguente, nuova, formulazione: *"I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)".*

Parimenti, la norma ha altresì abrogato i commi 2-ter e 2-quater dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 che erano stati introdotti dalla Legge 179/2017.

4.5.2 Sistema whistleblowing ai sensi del D. lgs. 24/2023

La Società, sin dalla prima adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ha sempre posto particolare attenzione alla tematica delle segnalazioni, disciplinando altresì le modalità di trasmissione delle stesse.
Al fine di recepire le disposizioni introdotte dal D. lgs. 24/2023, la Società adotta specifici strumenti di regolamentazione in ambito *whistleblowing* per definire la governance del processo di gestione delle segnalazioni e le modalità operative in cui si articola (es. canale di segnalazione, modalità di ricezione e analisi delle segnalazioni, modalità di tutela del segnalante al fine di prevenire eventuali ritorsioni, reportistica).

In particolare, la Società ha predisposto una Procedura volta a regolamentare i seguenti macro-ambiti: i) l'oggetto della segnalazione, ii) i soggetti che possono effettuare una segnalazione, iii) le modalità e i canali di trasmissione delle segnalazioni, iv) il soggetto gestore delle segnalazioni, v) la fase di istruttoria della segnalazione, vi) le sanzioni applicabili, vii) le modalità di archiviazione e conservazione delle segnalazioni.

L'oggetto della segnalazione deve riguardare le violazioni che rientrano nell'ambito di applicazione di cui all'art. 2 del D.Lgs. 24/23. La normativa definisce "violazioni" tutti quei comportamenti, atti od omissioni che siano idonei a ledere l'interesse pubblico o l'integrità della Società, di cui i *whistleblowers* siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo, e che consistono in:

1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
2. condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni dei Modelli Organizzativi;
3. illeciti richiamati e indicati nel D.Lgs. 24/2023, a titolo esemplificativo e non esaustivo riguardanti i seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
4. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
6. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori sopra richiamati.

I soggetti che possono effettuare le segnalazioni di violazioni e beneficiare delle misure di protezione sono indicati all'art. 3 del D.Lgs. 24/2023, come di seguito sintetizzato, in via esemplificativa e non esaustiva:

- dipendenti delle amministrazioni pubbliche, dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;
- lavoratori subordinati di soggetti del settore privato;
- lavoratori autonomi e i titolari di un rapporto di collaborazione;
- liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

L'art. 17 del D. Lgs. 24/2023 prevede il divieto di ritorsioni nei confronti del soggetto segnalante, che si traduce in regole volte a impedire o a rendere nulli gli effetti di atti o provvedimenti volti a punire il segnalante per aver rivelato informazioni.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono costituire forme di ritorsione nei confronti del segnalante: il licenziamento, la sospensione, la mancata promozione, il mutamento di funzioni, l'adozione di misure disciplinari, la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi, ecc.

Ai sensi dell'art. 3 del D. Lgs. 24/2023, la protezione dalle ritorsioni sarà applicata anche nei casi in cui la segnalazione di informazioni venga effettuata i) quando il rapporto giuridico di lavoro non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; ii) durante il periodo di prova; iii) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Il D.Lgs. 24/2023 prevede che la tutela da ritorsioni si applichi anche ad altri soggetti che, pur non avendo trasmesso direttamente la segnalazione, sono comunque ritenuti meritevoli di protezione. Rientrano in tale categoria i cosiddetti "facilitatori", ossia quelle persone che assistono il segnalante nel

processo di segnalazione e la cui attività deve rimanere riservata, i soggetti terzi connessi con il segnalante quali ad esempio colleghi e/o familiari, ed ai soggetti giuridici connessi al segnalante.

Ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 24/2023, le misure di protezione si applicano quando, al momento della segnalazione, la persona che ha effettuato la segnalazione aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere.

La Procedura, come detto, disciplina altresì le modalità e i canali di trasmissione delle segnalazioni.

Le segnalazioni devono essere trasmesse attraverso l'apposito canale per le segnalazioni – "Integrity Line" di EQS Group, accessibile dalla intranet aziendale, dal sito web del Gruppo IREN e direttamente dal browser inserendo il seguente indirizzo: https://Iren.integrityline.com/

L'applicativo consente di effettuare le segnalazioni in forma scritta o in forma orale, registrando un messaggio vocale. Il segnalante potrà altresì inserire nell'applicativo la richiesta di un incontro diretto, che sarà fissato entro un ragionevole termine dalla data di ricezione della richiesta, secondo le modalità che saranno comunicate dal gestore della segnalazione attraverso l'applicativo stesso.

L'applicativo garantisce, anche attraverso il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

L'organo deputato alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni è un Comitato autonomo (di seguito anche "Comitato Whistleblowing"), i cui componenti sono individuati nella Procedura, a cui vengono attribuite le seguenti funzioni:

- rilasciare alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiede a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dare diligentemente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione;
- dare informativa in merito al canale di segnalazione, alle modalità e ai presupposti per effettuare le segnalazioni, rendendo tali informazioni facilmente visibili: i) nei luoghi di lavoro nonché accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con la Società, ii) in una sezione del sito internet della Società.

La Procedura richiama altresì le sanzioni amministrative pecuniarie applicabili dall'ANAC, previste dall'art. 21 del D.Lgs. 24/2023, fermi restando gli altri profili di responsabilità:

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.Lgs. 24/2023;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5 del D.Lgs.

24/2023, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;

- da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3, del D.Lgs. 24/2023 – ossia quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave – salvo che la medesima sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Si evidenzia inoltre che, ai sensi dell'art. 21, comma 2, del D.Lgs. 24/2023, la Società prevede nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e), del D.Lgs. 231/2001 sanzioni nei confronti dei soggetti accertati responsabili degli illeciti di cui al comma 1 del medesimo articolo

La Società, al fine di incentivare l'uso dei sistemi interni di segnalazione e di favorire la diffusione di una cultura della legalità, illustra al proprio personale dipendente e ai propri collaboratori in maniera chiara, precisa e completa il procedimento di segnalazione interno adottato.

La Società assicura la puntuale informazione di tutto il personale dipendente e dei soggetti che con la stessa collaborano, non soltanto in relazione alle modalità di segnalazione adottate, ma anche con riferimento alla conoscenza, comprensione e diffusione degli obiettivi e dello spirito con cui la segnalazione deve essere effettuata.

5 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

5.1 Funzione del sistema disciplinare

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

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

Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello, comprese la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a quanto previsto dalla normativa vigente sul whistleblowing, a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01.

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

5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati non dirigenti

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

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

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

- CCNL Unico Gas-Acqua del 08.05.2025;

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

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

CCNL Unico Gas-Acqua
- rimprovero verbale o scritto; - multa fino a 4 ore; - sospensione; - licenziamento con preavviso; - licenziamento senza preavviso.

Costituisce pertanto illecito disciplinare ogni violazione delle regole previste dal Modello o da questo richiamate e, in ogni caso, la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D.Lgs. 231/01.

Costituisce, altresì, violazione del Modello il mancato rispetto della normativa vigente sul *whistleblowing*.

La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa (della recidiva si terrà conto anche ai fini della commisurazione di una eventuale sanzione espulsiva).

Per ogni sanzione disciplinare si rimanda comunque a quanto previsto nei Contratti collettivi di lavoro applicati nella Società e vigenti alla data della violazione.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine

alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva.

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

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni concernenti il presente Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, alla dirigenza di Salerno Energia Vendite S.p.A.

Le sanzioni e l'eventuale risarcimento del danno sono commisurate al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità o al grado di colpa riferibile al suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui l'azienda può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/01 – a seguito della condotta censurata.

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

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

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

5.3 Misure nei confronti dei dirigenti

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

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

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni:

- la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D.Lgs. 231/01;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui sottoposti circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" e di "informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal paragrafo 4.3;
- la tolleranza od omessa segnalazione di irregolarità commessa da altri prestatori di lavoro o partner della Società;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a quanto previsto dalla normativa vigente sul *whistleblowing* e dalla relativa procedura applicativa.

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

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

5.4 Misure nei confronti degli Amministratori

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

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

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il D.Lgs. 231/01 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal paragrafo 4.3;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a quanto previsto dalle normative sul *whistleblowing e dalla relativa procedura applicativa;*

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

5.5 Misure nei confronti dei Sindaci

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, o di violazione da parte degli stessi delle normative sul *whistleblowing* e della procedura applicativa, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Consiglio di Amministrazione. Il soggetto destinatario dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potrà assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto e dalla Legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

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

L'adozione - da parte di *partner* commerciali, fornitori, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società - di comportamenti in contrasto con i valori espressi nel Codice Etico e con i principi contenuti nel D.Lgs. 231/01 sarà disciplinata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

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

5.7 Misure applicabili nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

La Società, in caso di violazione delle disposizioni normative vigenti in materia di *whistleblowing* e della procedura applicativa potrà applicare le seguenti sanzioni nei confronti dell'OdV.

Nell'ipotesi in cui uno dei membri dell'OdV dovesse violare le disposizioni normative vigenti sul *whistleblowing*, gli altri componenti provvederanno a darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione cosicché lo stesso possa procedere con l'eventuale revoca dell'incarico del membro inadempiente e la conseguente nomina del suo sostituto.

Qualora, invece, venga accertata la violazione della vigente normativa sul *whistleblowing* da parte dell'OdV nella sua totalità, il Consiglio di Amministrazione potrà procedere all'eventuale revoca dell'incarico ed alla conseguente nuova nomina dell'intero Organismo oltre eventuali ed ulteriori previsioni di legge.

6 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 Premessa

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

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma deve essere, in ogni caso, erogata a tutti i lavoratori, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti. In particolare, l'attività di formazione è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/01 nonché della disciplina concernente il whistleblowing anche al fine di sviluppare una corretta cultura aziendale.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dalla funzione Formazione di IREN S.p.A. (competente per la formazione dei lavoratori) che identifica, di concerto con la funzione Compliance Sistema 231 e Privacy di Gruppo, la migliore modalità di fruizione di tali servizi.

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

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

6.2 Lavoratori

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

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

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

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

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

6.3 Partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni

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

7 AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

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

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

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

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

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