

Valle Dora Energia S.r.l.

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 10 dicembre 2019	Adozione
Rev. 1	Consiglio di Amministrazione 2 dicembre 2021	Aggiornamento
Rev. 2	Consiglio di Amministrazione 21 marzo 2024	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.....	5
1.3 FATTISPECIE DI REATO.....	6
1.4 LA DISCIPLINA DEI GRUPPI DI IMPRESA E IL RAPPORTO CON IL D.LGS. 231/2001.....	7
1.5 REATI COMMESSI ALL’ESTERO.....	8
1.6 APPARATO SANZIONATORIO.....	8
1.7 MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO: ESIMENTE, CONTENUTI ED EFFICACE ATTUAZIONE.....	9
1.8 CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DI CATEGORIA	10
2 DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE - ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL’ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ	11
2.1 ATTIVITÀ DELLA SOCIETÀ.....	11
2.2 DESCRIZIONE SINTETICA DELLA STRUTTURA SOCIETARIA	12
2.3 GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE DI VALLE DORA ENERGIA.....	12
2.4 IL CODICE ETICO.....	13
3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI VALLE DORA ENERGIA S.R.L.	14
3.1 DESTINATARI	14
3.2 STRUTTURA DEL MODELLO	14
3.3 FINALITÀ.....	15
3.4 IL PROCESSO CHE HA PORTATO ALLA DEFINIZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI VALLE DORA ENERGIA ..	16
3.5 LE ATTIVITÀ AZIENDALI “SENSIBILI” DI VALLE DORA ENERGIA S.R.L.	16
4 L’ORGANISMO DI VIGILANZA	28
4.1 L’ORGANISMO DI VIGILANZA DI VALLE DORA ENERGIA	28
4.1.1 PRINCIPALI GENERALI IN TEMA DI ISTITUZIONE, NOMINA E SOSTITUZIONE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	29
4.2 FUNZIONI E POTERI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA.....	31
4.3 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA – FLUSSI INFORMATIVI	32
4.3.1 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI	34
4.4 REPORTING DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI.....	34
4.5 WHISTLEBLOWING.....	35
▪ 4.5.1 L’EVOLUZIONE DELLA NORMATIVA: DALLA L. 179/2017 AL D. LGS. 24/2023	35
▪ 4.5.2 SISTEMA WHISTLEBLOWING AI SENSI DEL D. LGS. 24/2023	36
5 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	40
5.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	40
5.2 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	40
5.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI.....	41
5.4 MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI	41
5.5 MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA.....	41
6 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	42
6.1 PREMessa	42
6.2 PARTNER COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI	42
7 AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	43

INTRODUZIONE ALLE PARTI SPECIALI

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 DI PROVENIENZA ILLECITA, AUTORICICLAGGIO

PARTE SPECIALE F - REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEI DIRITTI D’AUTORE

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

PARTE SPECIALE H - REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA E REATI TRANSNAZIONALI

PARTE SPECIALE I – INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL’AUTORITÀ GIUDIZIARIA

PARTE SPECIALE L - REATI AMBIENTALI

PARTE SPECIALE M – REATI CONTRO LA PERSONALITA’ INDIVIDUALE

PARTE SPECIALE N – REATI TRIBUTARI

**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 1.4).

Sul punto il Tribunale di Milano con ordinanza del 20 dicembre 2004 ha sancito che l’elemento caratterizzante l’interesse di gruppo sta nel fatto che questo non si configuri come proprio ed esclusivo di uno dei membri del gruppo, ma come comune ai soggetti che ne fanno parte.

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

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

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

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

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

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

1.3 Fattispecie di reato

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

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

Le fattispecie di reato oggi suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della società, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti sopra menzionati, sono espressamente richiamate dagli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies e 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-terdecies, 25-quaterdecies, 25-quinquiesdecies e 25-sexiesdecies 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 ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato, richiamati dagli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/01);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (richiamati dall’art. 24-bis del D.Lgs. 231/01);
- delitti di criminalità organizzata, sia su scala “transnazionale” (richiamati dalla Legge 16 marzo 2006 n. 146), che nazionale (richiamati dall’art. 24-ter del D.Lgs. 231/01);
- delitti contro la fede pubblica (falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, e in strumenti o segni di riconoscimento), richiamati dall’art. 25-bis 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 “market abuse” (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 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);
- 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. n. 231/2001);
- frodi in competizioni sportive (art. 25-*quaterdecies* del D.Lgs. n. 231/2001);
- reati tributari (art. 25-*quingiesdecies* del D.Lgs. n. 231/2001);
- contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* del D.Lgs. n. 231/2001).

1.4 La disciplina dei gruppi di impresa e il rapporto con il D.Lgs. 231/2001

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. 231/2001.

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 Decreto 231/2001.

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. 231/2001.

La società capogruppo o altre società del gruppo possono essere chiamate a rispondere ai sensi del D.Lgs. 231/2001 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. 231/2001 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.

1.5 Reati commessi all'estero

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

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

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7 c.p. "Reati commessi all'estero", 8 c.p. "Delitto politico commesso all'estero", art. 9 c.p. "Delitto comune del cittadino all'estero" e art. 10 c.p. "Delitto comune dello straniero all'estero" (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso);
- 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. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc.

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

1.6 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 (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.Lgs. 231/01, "Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente") che, a loro volta, possono consistere in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

1.7 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 rappresenti espressione della politica aziendale o quanto meno derivi da una colpa di organizzazione in quanto ciò che si rimprovera all'ente è il fatto di non aver adottato misure cautelari atte a prevenire il rischio reato.

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

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

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

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

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

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

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

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

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

1.8 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 e Utilitalia, entrambe approvate dal Ministero della Giustizia.

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

2.1 Attività della Società

Valle Dora Energia S.r.l. (di seguito anche “Valle Dora Energia” o “Società”) è una società a responsabilità limitata, costituita dal Comune di Chiomonte (12,75%), dal Comune di Exilles (12,75%), dal Comune di Salbertrand (12,75%), dal Comune di Susa (12,75%) e da Iren Energia S.p.A. (49%).

La Società opera nel settore della riqualificazione e la gestione operativa degli impianti idroelettrici di Salbertrand-Chiomonte e Chiomonte-Susa, al fine di consentirne la prosecuzione dell'esercizio.

In particolare, come da previsione statutaria, Valle Dora Energia ha per suo oggetto sociale:

- la progettazione, costruzione, direzione lavori e gestione di impianti di produzione di energia elettrica;
- la progettazione, costruzione e direzione dei lavori di costruzione di impianti elettrici, opere idrauliche e civili anche per conto di amministrazioni pubbliche e privati;
- la costruzione e gestione di impianti tecnologici;
- la gestione di reti di distribuzione di energia elettrica.

La Società si configura attualmente senza personale alle dirette dipendenze della stessa, avvalendosi infatti di personale dipendente di altre società del Gruppo IREN, a fronte di appositi contratti intercompany. Pertanto alcune sezioni, o parti delle stesse, riportate nella Parte Generale del presente modello potrebbero non trovare applicabilità nell'attuale configurazione organizzativa della Società. Tali sezioni sono state comunque mantenute in coerenza con lo standard di Gruppo e nell'eventualità che la configurazione organizzativa dovesse evolvere nel tempo, con l'assunzione di personale alle dirette dipendenze della Società.

La Società è controllata direttamente da IREN Energia S.p.A. e conseguentemente controllata indirettamente da IREN S.p.A., holding industriale del Gruppo e società quotata in Borsa, a cui fanno capo la definizione delle linee guida strategiche, l'allocazione delle risorse nonché la direzione e il coordinamento dei diversi settori di business del Gruppo.

La Stessa è quindi soggetta all'attività di Direzione e Coordinamento della stessa IREN S.p.A., ai sensi di quanto previsto dall'art. 2497 e ss. c.c.

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.

Conseguentemente, a IREN S.p.A. fanno attualmente capo le seguenti Direzioni di staff, che operano a livello di Gruppo: “Segreteria Societaria”, “Comunicazione e Relazioni Esterne”, “Innovazione”, “Approvvigionamenti, logistica e servizi”, “Amministrazione, Finanza e Controllo”, “Affari Legali”, “Personale, Organizzazione e Sistemi Informativi”, “Internal Audit e Compliance”, “Corporate Social Responsibility e Comitati Territoriali”, “Risk Management” e “Affari Societari”.

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 i più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria, esclusi quelli riservati dalla legge o dallo statuto all'assemblea dei soci;
- del Collegio Sindacale chiamato a vigilare:
 - ai sensi del Codice Civile, sull'osservanza della legge e dello Statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento;
 - ai sensi del D. Lgs. 39/2010, sull'efficacia dei sistemi di controllo interno, di revisione interna e di gestione del rischio, sulla revisione legale dei conti annuali e dei conti consolidati, sull'indipendenza della società di revisione legale, in particolare per quanto concerne la prestazione di servizi diversi dalla revisione.
- della Società di Revisione iscritta nell'albo speciale tenuto dalla Consob a cui è affidata l'attività di revisione legale dei conti ed il giudizio sul bilancio, ai sensi di legge e di Statuto.

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

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

2.3 *Gli strumenti di governance di Valle Dora Energia*

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 CdA all'Amministratore Delegato, e da questi, ai responsabili in base alle rispettive competenze;
- un organigramma funzionale e ordini di servizio che consentono di comprendere la struttura societaria, la ripartizione delle responsabilità e l'individuazione dei soggetti cui dette responsabilità sono affidate;
- i contratti di servizio Intercompany, che regolano formalmente le prestazioni di servizi fra le società del Gruppo, assicurando trasparenza agli oggetti delle prestazioni erogate ed ai relativi corrispettivi;
- 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 Valle Dora Energia 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.

3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI VALLE DORA ENERGIA S.r.l.

3.1 *Destinatari*

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

Sono quindi “Destinatari” del presente Modello:

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

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

3.2 *Struttura del Modello*

Il presente Modello si compone di:

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

- Parte Speciale D: “Reati commessi in violazione degli adempimenti in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 25-*septies* del D.Lgs 231/2001;
- Parte Speciale E: “Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di utilità illecite nonché autoriciclaggio”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 25-*octies* del D.Lgs 231/2001;
- Parte Speciale F: “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 231/2001;
- Parte Speciale G: “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare” trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 25-*duodecies* del D.Lgs 231/2001;
- Parte Speciale H: “Reati di Criminalità Organizzata e transnazionali”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 24-*ter* del D.Lgs. 231/2001 nonché all’art. 416 c.p.;
- Parte Speciale I: “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. 231/2001;
- Parte Speciale L: “Reati ambientali” trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 25-*undecies* del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale M: “Reati contro la personalità individuale”, trova applicazione per le tipologie di delitti previste ai sensi dell’art. 25-*quinqüies* del D.Lgs.231/2001;
- Parte Speciale N: “Reati tributari”, trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’art. 25- *quinqüesdecies* del D.Lgs. 231/2001.

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

- Mappatura delle attività sensibili (Allegato 1);
- Risk Assessment finalizzato alla valutazione 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, quali strumenti di attuazione del Modello ivi compresa la procedura relativa alla gestione delle segnalazioni anche ai sensi del D.Lgs. 24/2023.

3.3 Finalità

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

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

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

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

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 3.7 “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 introdotti con il D.Lgs. 231/01 e, conseguentemente, idoneo a prevenire la commissione dei reati richiamati dal Decreto stesso.

Le attività di aggiornamento e di “mappatura” dei processi/attività sensibili sono state effettuate intervistando i referenti della Società coinvolti in attività identificate come potenzialmente “sensibili” per la commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/01.

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente si sono presi come riferimento, tra l’altro, i seguenti principi di controllo:

- 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.

3.5 Le attività aziendali “sensibili” di Valle Dora Energia S.r.l.

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.

Si precisa che a seguito di future evoluzioni legislative e/o di mutamenti nelle attività svolte dalla Società o di modifiche organizzative comunicate dall’Amministratore Delegato di Valle Dora Energia S.p.A., dovranno essere aggiornati il Modello e le matrici di mappatura, inserendo le nuove attività sensibili curando anche che vengano adottati gli opportuni provvedimenti operativi.

In ragione della specifica attività sociale della Società e della valutazione espressa dal management aziendale sulla base dell’attività *risk assessment*, la Società ha ritenuto applicabili le categorie di reato presupposto 231 come rappresentate nella seguente tabella:

Categorie di reato presupposto 231	Applicabilità a Valle Dora Energia	Regolamentazione
Reati nei rapporti con la pubblica amministrazione	Si	Parte Speciale A

Categorie di reato presupposto 231	Applicabilità a Valle Dora Energia	Regolamentazione
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	No	-
Reati societari	Si	Parte Speciale B
Corruzione tra privati	Si	Parte Speciale B
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	No	-
Abusi di mercato	Si	Parte Speciale C
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	No	-
Omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Si	Parte Speciale D
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	No	-
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Si	Parte Speciale F
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Si	Parte Speciale G
Delitti di criminalità organizzata	Si	Parte Speciale H
Reati transnazionali	Si	Parte Speciale H
Delitti contro l'industria e il commercio	No	-
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Si	Parte Speciale I
Delitti contro l'ambiente	Si	Parte Speciale L
Reati di razzismo e xenofobia	No	-
Delitti contro la personalità individuale	Si	Parte Speciale M
Frodi in competizioni sportive	No	-
Reati tributari	Si	Parte Speciale N
Contrabbando	No	-

Per le categorie di reato presupposto 231 indicate come “non applicabili” alla Società, il management aziendale ha ritenuto, in fase di autovalutazione 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 self assessment* che ha portato alla identificazione delle principali aree di rischio da parte del management aziendale.

Infatti il *risk self 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.

Con particolare riferimento alla commissione dei “delitti informatici e trattamento illecito di dati”, si precisa che tale categoria è stata ritenuta non applicabile in quanto la Società non ha personale dipendente e i Sistemi Informativi utilizzati sono i medesimi di Iren Energia S.p.A. (peraltro gestiti tramite contratto intercompany tra Iren Energia S.p.A. e Iren S.p.A.).

Dal punto di vista normativo e metodologico, si precisano nel seguito alcune considerazioni di carattere generale relative all’approccio seguito nella autovalutazione 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 1.7 “Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria”, e quindi svolgere un’attività di *risk self assessment* che ha visto il coinvolgimento di tutti i responsabili di funzione individuati (si veda *risk self 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 (si veda anche la sentenza del Tribunale di Lucera, emanata in data 9 luglio 2009).

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

Macro Area / Processo	Attività sensibili 231	Eventuale Service	Regolamentazione
Power Management	Analisi e proposta a Terna dei piani di manutenzione degli impianti di produzione	Service prestato da Iren Energia S.p.A.	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.)
	Attività amministrative a supporto delle strutture, ivi inclusi gli adempimenti verso gli Enti Esterni	Service prestato da Iren Energia S.p.A.	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Reati Societari) ¹
			▪
	Gestione dei rapporti con l'Ufficio Tecnico delle Dogane per quanto attiene ai contatori di energia elettrica degli impianti di produzione	Service in parte prestato da Iren Energia S.p.A.	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.)
	Predisposizione / invio offerte di acquisto e vendita su Mercati energia e servizi dispacciamento per l'energia elettrica prodotta / necessaria nonché gestione dei relativi contratti	Service prestato da Iren Energia S.p.A.	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Reati Societari) ▪ Parte Speciale C (Reati di Market Abuse)

¹ Per quanto attiene ai Reati Societari segnaliamo che: (i) è stato indicato Reato Societario laddove l'attività è stata ritenuta sensibile per la commissione di alcuni dei reati societari, ma non di reati di Corruzione tra Privati; (ii) è stato indicato Corruzione tra Privati laddove l'attività è stata ritenuta sensibile esclusivamente per la commissione di tale fattispecie di reato; (iii) è stato indicato sia la Corruzione tra Privati sia i Reati Societari laddove l'attività è stata ritenuta sensibile sia per la commissione del reato Corruzione tra Privati sia per alcune categorie di reato incluse nel novero degli altri reati Societari.

Macro Area / Processo	Attività sensibili 231	Eventuale Service	Regolamentazione
	Gestione del portafoglio titoli ambientali e quote di emissione, acquisto e vendita degli stessi, adempimenti per soddisfare gli obblighi derivanti	Service prestato da Iren Energia S.p.A.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Reati Societari e Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale E (Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio)
	Gestione fatture passive / Emissione fatture attive	Service prestato da Iren S.p.A.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Reati societari e Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale H (Reati di Criminalità Organizzata e Reati Transnazionali) ▪ Parte Speciale N (Reati tributari)
	Esecuzione dei controlli di merito sull'importo da fatturare e gestione di eventuali contestazioni (con GME e Terna)	Service prestato da Iren Energia S.p.A.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Reati societari e Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale I (Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all' autorità giudiziaria) ▪ Parte Speciale N (Reati Tributari)
Produzione Idroelettrica			▪
	Gestione, esercizio e manutenzione degli impianti idroelettrici e degli sbarramenti	Service prestato da Iren Energia S.p.A.	▪ Parte Speciale A (Reati P.A.)
	Gestione delle procedure per l'ottenimento, mantenimento (monitoraggio anche nel tempo) di autorizzazioni		▪ Parte Speciale A (Reati P.A.)

Macro Area / Processo	Attività sensibili 231	Eventuale Service	Regolamentazione
	Progettazione preliminare, definitiva ed esecutiva per la realizzazione, il rinnovo e la manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti idroelettrici	Service in parte prestato da Iren Energia S.p.A.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale F (Delitti in materia di violazione del diritto d'autore) ▪ Parte Speciale G (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare) ▪ Parte Speciale M (Delitti contro la Personalità Individuale)
	Attività di direzione lavori, gestione amministrazione degli appalti, verifica e collaudo per le opere di realizzazione, di rinnovo e di manutenzione degli impianti idroelettrici	Service in parte prestato da Iren Energia S.p.A.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale G (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare) ▪ Parte Speciale M (Delitti contro la Personalità Individuale)
Processi Strategici	Accordi, joint venture, partnership con terze parti		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Corruzione tra privati)
			<ul style="list-style-type: none"> ▪
Approvvigionamenti	Selezione e contrattualizzazione dei rapporti con i fornitori di beni, lavori e servizi	Service prestato da Iren S.p.A. e in parte prestato da Iren Energia S.p.A.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale E (Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio) ▪ Parte Speciale G (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare) ▪ Parte Speciale H (Reati di criminalità organizzata e Reati transnazionali) ▪ Parte Speciale M (Delitti contro la Personalità Individuale) ▪ Parte Speciale N (Reati Tributari)

Macro Area / Processo	Attività sensibili 231	Eventuale Service	Regolamentazione
	Gestione tecnica ed amministrativa degli acquisti di beni, servizi e lavori	Service in parte prestato da Iren S.p.A.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Reati Societari e Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale E (Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio) ▪ Parte Speciale G (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare) ▪ Parte Speciale M (Delitti contro la Personalità Individuale) ▪ Parte Speciale N (Reati Tributari)
	Selezione e gestione consulenze (soggetti pubblici e privati)	Service in parte prestato da Iren S.p.A. e da Iren Energia S.p.A.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale E (Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio) ▪ Parte Speciale H (Reati di criminalità organizzata e Reati transnazionali) ▪ Parte Speciale L (Reati transnazionali) ▪ Parte Speciale M (Delitti contro la Personalità Individuale) ▪ Parte Speciale N (Reati Tributari)
Amministrazione, Finanza e Controllo	Tenuta della contabilità e formazione del bilancio e della relazione semestrale e delle informazioni finanziarie periodiche aggiuntive (consolidato e separato)	Service prestato da Iren S.p.A.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale B (Reati Societari)

Macro Area / Processo	Attività sensibili 231	Eventuale Service	Regolamentazione
	Gestione delle operazioni societarie ordinarie e straordinarie (gestione dei conferimenti, degli utili, delle riserve, operazioni sulle partecipazioni e sul capitale, operazioni straordinarie, ecc)	Service prestato da Iren S.p.A.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Reati Societari e Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale H (Reati di criminalità organizzata e Reati Transnazionali)
	Gestione degli aspetti fiscali, tributari e contributivi	Service prestato da Iren S.p.A.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Reati Societari) ▪ Parte Speciale E (Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio) ▪ Parte Speciale H (Reati di criminalità organizzata e Reati Transnazionali) ▪ Parte Speciale N (Reati Tributari)
	Gestione dei flussi finanziari e monetari, anche in relazione alle operazioni di finanziamento e di tesoreria accentrata	Service prestato da Iren S.p.A.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Reati Societari e Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale E (Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio) ▪ Parte Speciale H (Reati di criminalità organizzata e Reati Transnazionali) ▪ Parte Speciale N (Reati Tributari)
			<ul style="list-style-type: none"> ▪
			<ul style="list-style-type: none"> ▪

Macro Area / Processo	Attività sensibili 231	Eventuale Service	Regolamentazione
Gestione dei Contratti Intercompany	Gestione dei rapporti Intercompany	Service in parte prestato da Iren S.p.A.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale B (Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale E (Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio) ▪ Parte Speciale H (Reati di criminalità organizzata e Reati Transnazionali) ▪ Parte Speciale N (Reati Tributari)
Human Resources	Gestione di rimborsi spese, anticipi e spese di rappresentanza	Service prestato da Iren S.p.A.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Corruzione tra privati)
Comunicazione	Attività di comunicazione interna di informazioni privilegiate, informazioni riservate e comunicati stampa	Service prestato da Iren S.p.A.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale C (Market Abuse)
	Gestione di sponsorizzazioni, omaggi e liberalità	Service prestato da Iren S.p.A.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale H (Reati di criminalità organizzata e Reati Transnazionali)
	Gestione delle attività di promozione e pubblicità dell'immagine di Gruppo	Service prestato da Iren S.p.A.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale F (Delitti in materia di violazione del diritto d'autore) ▪ Parte Speciale H (Reati di criminalità organizzata e Reati Transnazionali)
Rapporti con la Pubblica Amministrazione	Gestione dei rapporti e degli adempimenti relativi a obblighi informativi e comunicazione nei confronti della Pubblica Amministrazione / Autorità di Regolazione	Service in parte prestato da Iren Energia S.p.A.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Reati Societari e Corruzione tra privati)

Macro Area / Processo	Attività sensibili 231	Eventuale Service	Regolamentazione
	Gestione delle visite ispettive da parte della Pubblica Amministrazione / Autorità di Vigilanza (ad es. Antitrust, ANAC, Amministrazione Finanziaria, ARPA, Carabinieri, Guardia di Finanza, Polizia Locale, Vigili del Fuoco, ASL, INPS, INAIL) anche tramite soggetti terzi.	Service in parte prestato da Iren Energia S.p.A.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Reati Societari)
Legale e Societario	Gestione dei contenziosi giudiziari e stragiudiziali	Service prestato da Iren S.p.A.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale A (Reati P.A.) ▪ Parte Speciale B (Corruzione tra privati) ▪ Parte Speciale H (Reati di criminalità organizzata e Reati Transnazionali) ▪ Parte Speciale I (Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria)
	Gestione dei rapporti con Soci, Collegio Sindacale e Società di Revisione	Service prestato da Iren S.p.A.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale B (Reati Societari)
	Gestione degli adempimenti relativi al funzionamento degli organi societari	Service prestato da Iren S.p.A.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale B (Reati Societari)
Salute Sicurezza sul Lavoro	Individuazione delle disposizioni normative applicabili a cui uniformarsi per il rispetto degli standard tecnico-strutturali	Service prestato da Iren S.p.A.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale D (Salute e Sicurezza)
	Identificazione e valutazione dei rischi, predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti per eliminare i pericoli e ridurre i rischi per la SSL.	Service prestato da Iren S.p.A.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale D (Salute e Sicurezza)
	Definizione delle risorse, dei ruoli, delle responsabilità e autorità nell'organizzazione	Service prestato da Iren S.p.A.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale D (Salute e Sicurezza)

Macro Area / Processo	Attività sensibili 231	Eventuale Service	Regolamentazione
	Definizione delle misure per il controllo operativo e la gestione del cambiamento.	Service prestato da Iren Energia S.p.A.	▪ Parte Speciale D (Salute e Sicurezza)
	Approvvigionamento e gestione degli appalti; acquisizione di documentazioni / certificazioni obbligatorie di legge	Service prestato da Iren S.p.A.	▪ Parte Speciale D (Salute e Sicurezza)
	Preparazione e risposta alle emergenze	Service prestato da Iren S.p.A.	▪ Parte Speciale D (Salute e Sicurezza)
	Gestione di incidenti non conformità e azioni correttive	Service prestato da Iren S.p.A.	▪ Parte Speciale D (Salute e Sicurezza)
Ambiente	Gestione della compliance ambientale	Service prestato da Iren S.p.A e Iren Energia S.p.A.	▪ Parte Speciale L (Reati Ambientali)
	Attività di acquisto prodotti e servizi	Service prestato da Iren S.p.A.	▪ Parte Speciale L (Reati Ambientali)
	Conduzione attività produttive: unit commitment degli impianti di produzione, con ottimizzazione della produzione di energia elettrica	Service prestato da Iren Energia S.p.A.	▪ Parte Speciale L (Reati Ambientali)
	Gestione dei rifiuti prodotti	Service prestato da Iren Energia S.p.A.	▪ Parte Speciale L (Reati Ambientali)
	Gestione siti dismessi / aree contaminate e amministrazione aree di proprietà	Service prestato da Iren Energia S.p.A.	▪ Parte Speciale L (Reati Ambientali)
	Attività di manutenzione impianti e reti	Service prestato da Iren Energia S.p.A.	▪ Parte Speciale L (Reati Ambientali)

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;

- qualora l'attività risulti in parte gestita tramite service da parte di Società del Gruppo, si veda l'Allegato 1 per maggiore dettaglio.

Alcune attività sensibili di Valle Dora Energia possono essere svolte da altre Società del Gruppo (come sopra evidenziato, si tratta di service prestato, in toto o in parte, da IREN S.p.A. o da IREN Energia S.p.A.), o da terzi. Tali prestazioni devono essere disciplinate attraverso contratti scritti che rispettino i seguenti protocolli specifici di comportamento e di controllo:

- per le attività svolte da altre Società del Gruppo, i protocolli previsti dalla specifica attività sensibile "Gestione dei rapporti Intercompany" (Si vedano la Parte Speciale B "Reati Societari e corruzione tra privati", la Parte Speciale E "Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio", la Parte Speciale H "Reati di criminalità organizzata e Reati Transnazionali" e la Parte Speciale N "Reati Tributari");
- per le attività svolte da terzi, i protocolli previsti nel processo "*Approvvigionamenti*".

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 L'organismo di vigilanza di Valle Dora Energia

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione. I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per un periodo definito in sede di nomina da parte del Consiglio di Amministrazione e comunque non oltre la durata in carica del Consiglio stesso. I componenti sono rieleggibili. L'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere *ad interim* 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 delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- esistenza di una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;
- misure di prevenzione ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- condanna, ancorché con sentenza non ancora passata in giudicato e anche se con pena condizionalmente sospesa, nonché una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p. (cosiddetto "patteggiamento"), salvi gli effetti della riabilitazione:
 - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;

- a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
- a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per un reato contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
- per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore ad un anno.

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

La cessazione del rapporto di lavoro o la cessazione di altro incarico 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 Capogruppo, la quale fornisce il servizio di supporto alle società del Gruppo in materia di Gestione del Sistema 231.

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

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

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim* oppure, disporre senza indugio, la revoca e la nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza.

4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

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

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

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

- sulla reale 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;
- 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 Presidente del 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, ove necessario, il Consiglio di Amministrazione;
- 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

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

Ciascun Destinatario del presente Modello è tenuto a segnalare eventuali violazioni o sospetti di violazione del Codice Etico o dei principi di controllo previsti nel Modello stesso (c.d. "segnalazioni"). Valgono, in proposito, le prescrizioni del seguente paragrafo 4.5.2 "Ambito di applicazione della procedura di whistleblowing e canali per le segnalazioni".

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

Salute e Sicurezza sul Lavoro

- resoconto della formazione dei lavoratori che prestano la propria attività presso gli impianti della Società in relazione alla normativa in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
- resoconto dell'attività di monitoraggio nel tempo per il mantenimento della certificazione OHSAS 18001:2007;
- resoconto delle eventuali prescrizioni e sanzioni impartite dagli organi ispettivi in materia di sicurezza;
- le attività di sorveglianza sanitaria e le eventuali richieste provenienti dall'INAIL in merito alle denunce di malattie professionali;
- il programma e il resoconto delle attività di Vigilanza Antinfortunistica effettuato dalla società controllante e/o dalle società i cui dipendenti prestano la propria attività presso gli impianti di Valle Dora;
- le segnalazioni di infortuni gravi occorsi a chiunque acceda nei luoghi di lavoro della Società e le segnalazioni di anomalie e criticità riscontrate;

Ambiente

- le nomine effettuate nell'ambito del Sistema di Gestione Ambientale nell'ambito del contratto di servizi sottoscritto con il Gruppo Iren;
- resoconto delle eventuali prescrizioni e sanzioni impartite dagli organi ispettivi in materia di tutela dell'ambiente;
- resoconto dell'attività di monitoraggio nel tempo per il mantenimento della certificazione UNI EN ISO 14001;
- le segnalazioni di incidenti e quasi-incidenti ambientali ed eventuali anomalie o criticità riscontrate nello svolgimento delle attività sensibili con riferimento all'Ambiente;

Legale e Societario

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 e che possano coinvolgere la Società;
- riepilogo delle modifiche al sistema di deleghe e procure adottato dalla Società;

Audit

- resoconto dei rapporti di audit inerenti aree e/o processi sensibili ai sensi del Decreto;

Amministrazione, Finanza e Controllo

- riepilogo delle richieste, l'eventuale erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- relazione della Società di revisione sul bilancio;

Comunicazione

- resoconto delle donazioni e sponsorizzazioni erogate;

Risorse umane

- riepilogo delle modifiche organizzative e societarie;
- resoconto della formazione 231 erogata.

In capo all'Amministratore Delegato e a ciascun Procuratore/Responsabile 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. 231/2001.

4.3.1 Raccolta e conservazione delle informazioni

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

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

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

4.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

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

- con cadenza annuale, 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 Presidente del 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. 24/2023. 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 applicabili dall'ANAC al responsabile, previste dall'art. 21 del D. Lgs. 24/2023:

- 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;
- 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 quanto previsto dal 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, salvo che la persona segnalante 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.

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.

La Società Valle Dora e il suo Amministratore Delegato si assicureranno dell'eventuale attivazione del sistema sanzionatorio da parte delle società i cui dipendenti prestano la propria attività in virtù del contratto di service.

5.2 Misure nei confronti degli Amministratori

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

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

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

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

5.3 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 della normativa vigente sul *whistleblowing e della relativa procedura applicativa*, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Presidente del Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto e dalla Legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

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

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

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

5.5 Misure applicabili nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

La Società, in caso di violazione delle disposizioni normative vigenti in materia di *whistleblowing* e della relativa 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

Valle Dora Energia, 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, 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. n. 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.

La Società Valle Dora e il suo Amministratore Delegato si assicureranno dell'avvenuta formazione da parte delle società i cui dipendenti prestano la propria attività in virtù del contratto di service.

6.2 Partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni

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

7 AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

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

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

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

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

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