



# ***Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo***

***Ex Decreto Legislativo n. 231/2001***

Aggiornamento approvato  
dal Consiglio di Amministrazione

il 22/05/2019

## INDICE

<b>1</b>	<b>LA STRUTTURA DEL DOCUMENTO</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>IL QUADRO NORMATIVO</b>	<b>4</b>
2.1.	<i>Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche</i>	4
2.2.	<i>I criteri di imputazione della responsabilità dell'Ente</i>	5
2.3.	<i>Le condizioni di esclusione dalla responsabilità amministrativa</i>	6
2.4.	<i>Il Modello di organizzazione, gestione e controllo</i>	7
2.5.	<i>I reati commessi all'estero</i>	7
2.6.	<i>Le sanzioni per l'Ente</i>	8
<b>3</b>	<b>IL CONTESTO AZIENDALE</b>	<b>10</b>
3.1.	<i>L'attività</i>	10
3.2.	<i>La composizione del capitale sociale</i>	11
3.3.	<i>La Governance</i>	11
	<i>La Corporate Governance di TerniEnergia S.p.A. è articolata secondo quanto disposto ai Titoli II – IV – V – VI dello Statuto societario.</i>	11
	<i>Inoltre, si rammenta che:</i>	11
3.4.	<i>L'assetto organizzativo</i>	12
3.5.	<i>Le procedure aziendali</i>	12
<b>4</b>	<b>LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA</b>	<b>13</b>
<b>5</b>	<b>IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI TERNIENERGIA S.P.A.</b>	<b>15</b>
5.1.	<i>Premessa</i>	15
5.2.	<i>Le finalità del Modello</i>	15
5.3.	<i>I destinatari del Modello</i>	16
5.4.	<i>Gli elementi fondamentali del Modello</i>	16
5.5.	<i>I reati rilevanti per la Società</i>	17
5.6.	<i>I Principi Generali di Controllo nelle potenziali aree a rischio</i>	17
5.7.	<i>L'adozione, le modifiche e le integrazioni del Modello</i>	18
<b>6</b>	<b>L'ORGANISMO DI VIGILANZA</b>	<b>19</b>
6.1.	<i>Funzione</i>	19
6.2.	<i>Informativa da e verso l'Organismo di Vigilanza</i>	19
6.2.1.	<i>Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza</i>	19

---

<b>6.2.2.</b>	<b>Segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 20</b>	
<b>6.2.3.</b>	<b>Flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale</b>	<b>22</b>
<b>7</b>	<b>IL SISTEMA SANZIONATORIO</b>	<b>23</b>
<b>7.6.</b>	<b>Le sanzioni nei confronti di Amministratori e Sindaci</b>	<b>28</b>
<b>7.7.</b>	<b>Le misure nei confronti di collaboratori, consulenti e fornitori</b>	<b>29</b>
<b>8</b>	<b>LA COMUNICAZIONE E LA FORMAZIONE</b>	<b>30</b>
<b>8.1.</b>	<b>La comunicazione</b>	<b>30</b>
<b>8.2.</b>	<b>La formazione</b>	<b>30</b>
<b>9</b>	<b>ALLEGATI</b>	<b>31</b>
<b>9.1.</b>	<b>Allegato I – Codice Etico;</b>	<b>31</b>
<b>9.2.</b>	<b>Allegato II – Reati 231 e modalità attuative;</b>	<b>31</b>
<b>9.3.</b>	<b>Allegato III – Mappatura delle attività per l'individuazione delle aree a rischio;</b>	<b>31</b>
<b>9.4.</b>	<b>Allegato IV – Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza</b>	<b>31</b>
<b>9.5.</b>	<b>Allegato V – Organigramma aziendale</b>	<b>31</b>

---

## 1 LA STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, in breve, anche “Modello”) adottato da Terni Energia S.p.A. è costituito dalla presente “Parte Generale”, da più “Parti Speciali” e da alcuni Allegati.

La “Parte Generale”, dopo un richiamo al quadro normativo di riferimento, al contesto aziendale e alle linee guida seguite per l’elaborazione del Modello, ne illustra le componenti essenziali, con particolare riferimento all’Organismo di Vigilanza, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni dello stesso, alla diffusione del Modello nel contesto aziendale ed extra-aziendale e alla formazione del personale.

Le “Parti Speciali”, predisposte per le diverse macro-famiglie di reato contemplate nel D.Lgs. 231/01 (di seguito anche “Decreto”) e considerate di potenziale rischio per la Società, integrano il Modello, dettagliando aree a rischio, attività sensibili e protocolli specifici di controllo.

A seguire gli Allegati:

- *Allegato I “Codice Etico”;*
- *Allegato II “Reati 231 e modalità attuative”, in cui si elencano tutti i reati presupposto previsti dal Decreto e, per ciascuno di essi, si riporta la valutazione di applicabilità a TerniEnergia S.p.A. e si individuano, a carattere esemplificativo, le possibili modalità di commissione;*
- *Allegato III “Mappatura delle attività per l’individuazione delle aree a rischio”, in cui si riporta:*
  - *il dettaglio delle aree a rischio e delle relative attività sensibili ai fini del Decreto;*
  - *l’associazione tra le attività sensibili e le macro-famiglie di reato;*
  - *la valutazione della rischiosità delle singole attività risultante a esito del *risk and control self assessment*;*
- *Allegato IV “Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza”, in cui sono individuate le informazioni e i dati che devono essere obbligatoriamente trasmesse/i all’Organismo di Vigilanza, secondo periodicità e scadenze prestabilite.*
- *Allegato V “Organigramma aziendale”.*

## 2 IL QUADRO NORMATIVO

### 2.1. *Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche*

Il Decreto Legislativo n. 231/01 introduce e disciplina nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa degli “Enti” <sup>(1)</sup> (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) conseguente alla commissione di specifici reati, nell’interesse o a vantaggio degli Enti stessi.

La responsabilità amministrativa dell’Ente si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha materialmente commesso il reato e sono entrambe oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al Giudice penale. La responsabilità dell’Ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia stata identificata o non risulti punibile.

La responsabilità prevista dal Decreto comprende anche i reati commessi all’estero, alle condizioni che saranno di seguito precisate, purché per gli stessi non proceda lo Stato in cui è stato commesso il reato.

L’Ente può essere chiamato a rispondere solo in relazione a determinati reati (c.d. reati presupposto) individuati dal Decreto, nonché dalle leggi che espressamente richiamano la disciplina dello stesso (per una descrizione dettagliata dei c.d. reati presupposto si veda l’*Allegato III “Reati 231 e modalità attuative”*).

I reati presupposto sono raggruppabili nelle seguenti macro-famiglie:

- A. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25 del Decreto);
- B. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (articolo 24-bis del Decreto);
- C. Delitti di criminalità organizzata (articolo 24-ter del Decreto);
- D. Delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (articolo 25-bis del Decreto);
- E. Delitti contro l’industria e il commercio (articolo 25-bis.1 del Decreto);
- F. Reati societari (articolo 25-ter del Decreto);
- G. Reato di corruzione tra privati (art. 25-ter, lett. s-bis del Decreto);
- H. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (articolo 25-quater del Decreto);
- I. Reati contro l’incolumità fisica, con particolare riferimento all’integrità sessuale femminile (articolo 25-quater.1 del Decreto);
- J. Delitti contro la personalità individuale (articolo 25-quinquies del Decreto);

---

<sup>(1)</sup> Gli Enti a cui si applica il Decreto sono tutte le società, le associazioni con o senza personalità giuridica, gli Enti pubblici economici e gli Enti privati concessionari di un servizio pubblico. Il Decreto non si applica, invece, allo Stato, agli Enti pubblici territoriali, agli Enti pubblici non economici e agli Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (es. partiti politici e sindacati).

- K. Reati ed illeciti amministrativi in materia di market abuse (articolo 25-sexies del Decreto e, all'interno del TUF, articolo 187-quinquies "Responsabilità dell'ente");
- L. Reati colposi di omicidio o lesioni gravi o gravissime commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (articolo 25-septies del Decreto);
- M. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (articolo 25-octies del Decreto);
- N. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (articolo 25-novies del Decreto);
- O. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 25-decies del Decreto);
- P. Reati ambientali (articolo 25-undecies del Decreto);
- Q. Reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto);
- R. Reati transnazionali (art. 10, Legge 146/2006);
- S. Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto).

Altre fattispecie di reato potranno in futuro essere inserite dal legislatore nel Decreto, estendendo la responsabilità dell'Ente a nuove tipologie di reato, delle quali sarà cura della Società valutare il potenziale impatto.

## **2.2. I criteri di imputazione della responsabilità dell'Ente**

L'illecito amministrativo dipendente dal reato presupposto viene imputato all'Ente sulla base di criteri di imputazione sia oggettivi che soggettivi.

Dal punto di vista oggettivo, l'Ente risponde se il reato è commesso:

- da un soggetto funzionalmente legato all'Ente;
- nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

I soggetti che possono impegnare la responsabilità dell'Ente con la propria condotta sono:

- soggetti che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'Ente o di una sua Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche solo di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente (c.d. soggetti in "posizione apicale");
- soggetti sottoposti alla direzione o al controllo da parte dei soggetti apicali (c.d. soggetti subordinati).

Affinché si configuri la responsabilità dell'Ente il fatto del reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dello stesso; l'Ente non risponde se il fatto di reato è commesso nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

Il reato si intende commesso nell'interesse dell'Ente se, sulla base di una valutazione effettuata *ex ante*, è possibile ritenere che l'autore del reato abbia agito con il proposito di far conseguire all'Ente un'utilità di qualsiasi natura, indipendentemente dal suo effettivo ottenimento.

Il reato è invece commesso a vantaggio dell'Ente quando, valutando *ex post* gli effetti della condotta dell'agente, è possibile affermare che l'Ente abbia tratto un beneficio dalla realizzazione dell'illecito. Per i reati colposi, il reato si considera commesso a vantaggio dell'Ente quando la condotta è stata posta in essere nella prospettiva di far conseguire all'Ente un risparmio economico, di risorse o di tempo.

I criteri di imputazione di natura soggettiva, invece, attengono al profilo della colpevolezza dell'Ente. La sua responsabilità sussiste se non sono stati adottati o non sono stati rispettati doverosi standard di sana gestione e di controllo relativi alla sua organizzazione e allo svolgimento della sua attività. La colpa dell'Ente discende dall'accertamento di una politica di impresa non corretta o di deficit organizzativi tali da non prevenire la commissione di uno dei reati presupposto.

### **2.3. Le condizioni di esclusione dalla responsabilità amministrativa**

Il Decreto esclude la responsabilità dell'Ente nel caso in cui, prima della commissione del reato, l'Ente si sia dotato e abbia efficacemente attuato un "Modello di organizzazione, gestione e controllo" idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

Il Modello opera quale esimente sia nel caso in cui il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale sia quando sia stato commesso da un soggetto subordinato.

Tuttavia, per i reati commessi dai soggetti apicali, il Decreto introduce una presunzione di responsabilità dell'Ente, poiché prevede l'esclusione della sua responsabilità solo se dimostra che:

- il Consiglio di Amministrazione ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza, di seguito anche "OdV");
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Per i reati commessi dai soggetti subordinati, invece, l'Ente risponde solo nel caso in cui venga provato che "la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza" che gravano tipicamente sul vertice aziendale. Anche in questo caso, comunque, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello, prima della commissione del reato, esclude l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza ed esonera l'Ente da responsabilità.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello, dunque, pur non costituendo un obbligo giuridico, rappresentano l'unico strumento a disposizione dell'Ente per andare esente dalla responsabilità stabilita dal Decreto e dimostrare la propria estraneità ai fatti di reato.

#### **2.4. *Il Modello di organizzazione, gestione e controllo***

Il Decreto non indica in maniera analitica le caratteristiche e i contenuti del Modello, ma si limita a dettare alcuni principi di ordine generale e alcuni elementi essenziali di contenuto.

Ai sensi del Decreto, il Modello deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della Legge e a rilevare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio di commissione di specifici reati.

In particolare il Modello deve:

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

Con riferimento all'efficace attuazione, il Decreto prevede inoltre la necessità di una verifica periodica e di una modifica del Modello da attuarsi tempestivamente qualora:

- siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni;
- intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente;
- intervengano modifiche normative.

#### **2.5. *I reati commessi all'estero***

In base a quanto disposto dall'art. 4 del Decreto, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione a reati presupposto commessi all'estero, sempre che siano soddisfatti i criteri di imputazione oggettivi e soggettivi richiamati al precedente *paragrafo 2.2.*

Il Decreto, tuttavia, prevede che l'Ente possa essere perseguito per i reati commessi all'estero solo se sussistano i seguenti ulteriori presupposti:

- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non proceda già nei confronti dell'Ente;



- l'Ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- sussistano le condizioni di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 del codice penale.

## **2.6. Le sanzioni per l'Ente**

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono quattro:

- la sanzione pecuniaria;
- le sanzioni interdittive;
- la confisca;
- la pubblicazione della sentenza.

Tali sanzioni, sebbene applicate da un Giudice penale, sono qualificate come amministrative.

La sanzione pecuniaria è sempre applicata in caso di condanna dell'Ente ed è determinata dal Giudice attraverso un sistema basato su "quote". Il numero delle quote dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'Ente, dall'attività svolta per eliminare le conseguenze del fatto e attenuarne le conseguenze o per prevenire la commissione di altri illeciti. Al fine di assicurare l'efficacia della sanzione, nello stabilire l'entità della singola quota, il Giudice tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

Le sanzioni interdittive si applicano in aggiunta alla sanzione pecuniaria solo se espressamente previste per il reato per cui si procede <sup>(2)</sup> e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;

---

<sup>(2)</sup> Il legislatore ha ritenuto applicabili le sanzioni interdittive solo ad alcune fattispecie di reato delle seguenti categorie: reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto); delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis del Decreto); delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto); falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto); delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto); delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto); pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto); delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto); omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commesse in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto); ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies del Decreto); delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto); reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto).

- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono normalmente temporanee, ma nei casi più gravi possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi.

Tali sanzioni possono essere applicate anche in via cautelare, ovvero prima della condanna, se sussistano gravi indizi della responsabilità dell'Ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Tuttavia, le sanzioni interdittive non si applicano qualora l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia:

- risarcito il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, perlomeno, si sia efficacemente adoperato in tal senso);
- messo a disposizione dell'autorità giudiziaria il profitto del reato;
- eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando e rendendo operativi modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede inoltre altre due sanzioni: la confisca e la pubblicazione della sentenza.

La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna e consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

La pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale, può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

Il Decreto prevede altresì l'applicabilità di misure cautelari reali in capo all'Ente. In particolare, il Giudice può disporre:

- in forza dell'art. 53 del Decreto, il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca a norma dell'art. 19 del Decreto medesimo;
- in forza dell'art. 54 del Decreto, in ogni stato e grado del processo di merito, il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente o delle somme o cose allo stesso dovute, se vi è fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'Erario dello Stato.

### 3 IL CONTESTO AZIENDALE

#### 3.1. *L'attività*

TerniEnergia S.p.A. (di seguito, in breve, anche “TerniEnergia”, la “Società” o l’“Azienda”) ha ad oggetto lo svolgimento, tra le altre, delle seguenti attività:

- l’esercizio, in via diretta e/o attraverso società ed enti di partecipazione, di attività nel campo della ricerca in qualunque settore nonché produzione, approvvigionamento, trasporto, trasformazione, distribuzione, acquisto, vendita, utilizzo e recupero delle energie, ivi inclusi i sistemi logistici integrati e la conservazione del patrimonio ambientale promuovendo anche le capacità professionali e d’impresa esistenti sul territorio, perseguendo la riduzione ed il contenimento dell’inquinamento atmosferico e la conseguente ricerca ed approvvigionamento di tecnologie adatte allo scopo, anche mediante l’organizzazione e la gestione di corsi di formazione e convegni; per il perseguimento dell’oggetto sociale, la Società si prefigge in particolare di operare anche in veste di E.S.Co. (Energy Saving Company) secondo i canoni e le filosofie indicate in sede europea ovvero di società di servizi energetici, promuovere l’ottimizzazione dei consumi energetici mediante le tecniche del T.P.F. (Third Party Financing) e del P.F. (Project Financing) per ottenere la compressione della domanda energetica e la riduzione delle emissioni inquinanti con investimenti nulli per i clienti, promuovere, anche mediante corsi di formazione specialistici, la creazione e formazione di professionalità nuove nel settore del risparmio energetico, e tutelare le capacità occupazionali nel settore a favore preferibilmente di piccole e medie imprese, aziende artigiane, cooperative di produzione o di servizi, aziende di trasformazione agricola e comunque ad impresa sotto qualsiasi forma costituite.
- l’acquisto e la gestione di partecipazioni, anche di minoranza, in altre Società italiane ed estere;
- l’acquisto e il possesso di obbligazioni, anche convertibili in azioni, o con diritto di sottoscrivere o acquistare azioni di Società italiane e straniere;
- l’acquisto e il possesso di titoli di stato italiani ed esteri;
- l’acquisto e il possesso di altri titoli a scopo di investimento.
- la società potrà, con carattere di mera strumentalità e non di prevalenza, attuare quanto altro necessario, utile od opportuno per il conseguimento del proprio oggetto ed in particolare compiere qualsiasi operazione mobiliare, immobiliare, commerciale, industriale o finanziaria, compresa l’acquisizione di aziende o rami di esse.
- È in ogni caso vietata alla società la raccolta del risparmio sotto qualsiasi forma e, altresì, ogni attività di intermediazione riservata a società di intermediazione mobiliare ai sensi delle vigenti leggi in materia.

### 3.2. *La composizione del capitale sociale*

TerniEnergia è una società interamente privata quotata in borsa sul segmento STAR di Borsa Italiana S.p.A con la seguente ripartizione grafica:



### 3.3. *La Governance*

La Corporate Governance di TerniEnergia S.p.A. è articolata secondo quanto disposto ai Titoli II – IV – V – VI dello Statuto societario.

Inoltre, si rammenta che:

- È presente un Organismo di Vigilanza di carattere plurisoggettivo istituito ai sensi del Decreto;
- L'attività di Internal Auditing è esternalizzata ad un soggetto esterno di comprovata esperienza che, secondo quanto stabilito in apposito contratto, svolge le seguenti attività:
  - verifica dell'operatività e dell'idoneità del sistema di controllo interno e gestione dei rischi;
  - verifica dell'adeguatezza ed efficacia dei controlli riguardanti la governance, le operazioni e i sistemi informativi dell'organizzazione;
  - verifica dell'affidabilità ed integrità delle informazioni finanziarie e operative;
  - verifica della conformità a leggi, regolamenti e contratti;
  - supporto operativo all'Organismo di Vigilanza;

---

### **3.4. L'assetto organizzativo**

La struttura organizzativa della Società è ispirata al principio della separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo ed è illustrata nell'ambito dell'Organigramma, che si riporta nell'Allegato V del presente documento.

Tale documento è oggetto di costante e puntuale aggiornamento a cura delle Unità Organizzative "Personale" e "Qualità".

### **3.5. Le procedure aziendali**

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, TerniEnergia ha definito un complesso di procedure finalizzato alla regolamentazione dei processi aziendali.

Le procedure, sia manuali sia informatiche, del Sistema di Gestione Integrato predisposte dalla Società alle quali il presente Modello richiama, costituiscono le regole da seguire nello svolgimento delle attività aziendali e nella realizzazione dei controlli al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza dei vari processi.

Si precisa, inoltre, che l'area amministrativa (contabilità clienti, fornitori, banche, flussi finanziari e contabili; appalti, approvvigionamento e magazzino; contabilità industriale; controllo budgetario; gestione investimenti, etc.), è gestita attraverso la piattaforma Navision. Tale software contabile e gestionale, per le sue caratteristiche, da un lato, rappresenta una guida alle modalità operative di effettuazione di determinate transazioni e, dall'altro, ne assicura un elevato livello di standardizzazione, garantendo anche la rilevazione contabile degli accadimenti aziendali.

## 4 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Nella predisposizione del presente Modello, la Società si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria (di seguito, “Linee Guida”) per l’elaborazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo *ex* D.Lgs. 231/01, nell’ultima versione aggiornata a marzo 2014 e dichiarata idonea il 21 luglio 2014 dal Ministero della Giustizia al raggiungimento dello scopo fissato dall’art. 6, comma 3, del Decreto.

Il percorso da queste indicato per l’elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, volta a identificare le aree aziendali nel cui ambito sia possibile la commissione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l’implementazione di appositi protocolli.

Il sistema di controllo preventivo proposto da Confindustria prevede, per quel che riguarda i reati dolosi, l’adozione di:

- codice etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali e informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- comunicazioni al personale e sua formazione;
- sistemi di controllo e gestione;

Mentre, per quel che riguarda i reati colposi in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e dell’ambiente, l’adozione di:

- codice etico;
- struttura organizzativa;
- formazione e addestramento;
- comunicazione e coinvolgimento;
- gestione operativa;
- sistema di monitoraggio.

Le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente nell’architettura del sistema che deve rispettare una serie di principi di controllo, fra cui:

- la verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione;
- la separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);

- la documentazione dei controlli;
- l'introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello;
- l'individuazione di un OdV, i cui principali requisiti siano:
  - autonomia e indipendenza;
  - professionalità;
  - continuità di azione.

Il mancato rispetto di punti specifici delle Linee Guida non inficia la validità del Modello che, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della Società, ben può discostarsi dalle Linee Guida, aventi per loro natura carattere generale.

## 5 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI TERNIENERGIA S.P.A.

### 5.1. *Premessa*

L'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo a norma del D.Lgs. 231/2001 e la sua efficace attuazione, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione delle categorie di reato richiamate, risponde alla convinzione di TerniEnergia S.p.A. che ogni elemento utile alla correttezza e trasparenza gestionale sia meritevole di attenzione e possa contribuire positivamente all'immagine aziendale e alla tutela degli interessi degli stakeholders.

La scelta di adozione del Modello si ritiene possa costituire, assieme al Codice Etico e ad altri elementi della Governance societaria, uno strumento di sensibilizzazione per favorire la diffusione di comportamenti etici e socialmente responsabili da parte di tutti i soggetti che operano per conto di TerniEnergia S.p.A.

### 5.2. *Le finalità del Modello*

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato e organico di procedure e regole che devono essere rispettate al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto, con l'obiettivo di costituire l'esimente ai fini della responsabilità amministrativa della Società.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, TerniEnergia S.p.A. persegue le seguenti principali finalità:

- ribadire che i comportamenti illeciti e scorretti sono fortemente condannati, poiché, anche nel caso in cui Ingegnerie Toscane fosse potenzialmente in condizione di trarne vantaggio, sono comunque contrari, oltre che alle disposizioni di Legge, ai principi etici ai quali essa intende conformarsi nell'esercizio della propria attività aziendale;
- ribadire che la commissione di un reato nell'interesse della Società può dar luogo, oltre che all'applicazione di sanzioni penali nei confronti di colui che ha commesso il reato, anche all'applicazione di sanzioni amministrative a carico della Società;
- consentire TerniEnergia S.p.A., grazie a un'azione continuativa di monitoraggio sulle aree a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi anche attraverso l'applicazione di misure disciplinari in caso di violazione del Modello o del Codice Etico, a prescindere dal fatto che detta violazione integri anche un reato.

Il Codice Etico, che qui si intende integralmente richiamato, è allegato al Modello e ne costituisce parte integrante.

In esso sono contenuti i principi di comportamento e i valori etici basilari ai quali la Società si ispira nel perseguimento dei propri obiettivi, e che devono essere rispettati da tutti coloro che con la stessa interagiscono.



Per tale ragione, il Codice Etico va considerato quale fondamento essenziale del Modello, poiché le disposizioni contenute nel secondo presuppongono il rispetto di quanto previsto nel primo, formando insieme un corpo normativo sistematico volto alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

### **5.3. *I destinatari del Modello***

Sono destinatari del Modello e, come tali, tenuti alla sua osservanza:

- coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, o di una sua unità organizzativa, nonché chi esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società;
- tutti i dipendenti, ancorché distaccati;
- nei limiti del rapporto in essere, coloro i quali, pur non appartenendo a TerniEnergia S.p.A., operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti in funzione della prevenzione dei reati. A tal fine, nei contratti o nei rapporti in essere con i suddetti soggetti, è espressamente previsto il riferimento al Modello.

I soggetti ai quali il Modello è rivolto sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

### **5.4. *Gli elementi fondamentali del Modello***

In coerenza con le indicazioni del Decreto e delle Linee Guida di Confindustria, le fasi principali seguite per la definizione del Modello di TerniEnergia S.p.A. sono state:

- a. l'identificazione dei rischi potenziali, ossia l'analisi del contesto aziendale per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto 231;
- b. la progettazione del sistema di controllo, ossia la valutazione del complesso dei controlli esistenti all'interno della realtà aziendale per la prevenzione dei reati e il suo adeguamento in termini di capacità di contrastare efficacemente i rischi identificati, cioè ridurli a un livello accettabile.

Nei casi di reati dolosi la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

In relazione ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché ai reati ambientali punibili per colpa, l'elusione fraudolenta del Modello appare incompatibile con l'elemento soggettivo di tali reati, in cui manca la volontà dell'evento lesivo dell'integrità fisica dei lavoratori o dell'ambiente.

In queste ipotesi la soglia di rischio accettabile è rappresentata dalla realizzazione di una condotta in violazione del Modello (e, nel caso dei reati in materia di salute e sicurezza, dei sottostanti adempimenti

obbligatoria prescritta dalle norme prevenzionistiche), nonostante la puntuale osservanza da parte dell'OdV degli obblighi di vigilanza previsti dal Decreto.

### **5.5. *I reati rilevanti per la Società***

Alla luce dell'analisi del contesto aziendale e delle attività sensibili individuate, sono considerati rilevanti, e quindi specificamente esaminati nelle Parti Speciali del Modello cui si rimanda, gli illeciti ricompresi nelle macro-famiglie A, B, C, D, E, F, G, H, J, K, L, M, N, O, P, Q, R e S riportate al *paragrafo 2.1*.

La Società, ad oggi, non risulta esposta ai rischi ricompresi nelle macro-famiglie I (reati contro l'integrità sessuale femminile).

Nel presente Modello, i reati transnazionali (macro-famiglia R) sono trattati congiuntamente ai delitti di criminalità organizzata (macro-famiglia C) nella Parte Speciale C.

In relazione ai reati ricompresi nella macro-famiglia S (razzismo e xenofobia) si rileva che ad oggi, l'unica attività sensibile individuata è "Identificazione ed erogazione di omaggi, forme di ospitalità, donazioni, sponsorizzazioni e liberalità". I protocolli di controllo riferiti a tale attività sono disciplinati nella Parte Speciale A del Modello.

### **5.6. *I Principi Generali di Controllo nelle potenziali aree a rischio***

Seguendo le indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, dall'elaborazione giurisprudenziale, come pure dalle "best practice" nazionali ed internazionali, la Società ha implementato un sistema di controllo caratterizzato dai seguenti Principi Generali:

- Esistenza di procedure / contratti / convenzioni formalizzate: lo svolgimento delle attività sensibili deve essere disciplinato da disposizioni aziendali e/o procedure / contratti / convenzioni formalizzate, idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative;
- Segregazione dei compiti: le attività di chi autorizza, chi esegue e chi controlla ogni operazione relative alle aree a rischio devono essere segregate e indipendenti;
- Esistenza di un sistema di deleghe e procure coerente con le responsabilità organizzative assegnate: nell'ambito delle disposizioni aziendali e/o procedure formalizzate, i poteri autorizzativi e di firma devono:
  - essere coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate;
  - essere definiti e conosciuti all'interno della Società;
  - essere preferibilmente esercitati in forma congiunta e comunque circoscritti a limiti di valore definiti.
- Tracciabilità e verificabilità ex-post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informatici: ogni operazione relativa a ciascuna area a rischio deve essere

adeguatamente registrata. Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle attività sensibili deve essere verificabile ex-post, anche tramite appositi supporti documentali e, in ogni caso, devono essere disciplinati in dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate.

Tali Principi Generali di Controllo costituiscono riferimento per la predisposizione dei protocolli specifici illustrati nelle diverse Parti Speciali del Modello.

### **5.7. *L'adozione, le modifiche e le integrazioni del Modello***

La competenza esclusiva per l'adozione, la modifica e l'integrazione del Modello è in capo al Consiglio di Amministrazione.

L'OdV, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente all'art. 6, comma 1, lett. b) e dall'art. 7, comma 4, lett. a) del Decreto, ha la potestà di formulare al CdA proposte di aggiornamento e adeguamento del Modello e ha il dovere di segnalargli, tempestivamente e in forma scritta, fatti, circostanze o carenze organizzative riscontrate nell'attività di vigilanza che evidenzino la necessità o l'opportunità di modificare o integrare il Modello.

In ogni caso, il Consiglio di Amministrazione deve tempestivamente provvedere a modificare o integrare il Modello, anche su proposta e comunque previa consultazione dell'OdV, quando si verificano:

- violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello che ne dimostrano l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative.

Le modifiche, gli aggiornamenti o le integrazioni al Modello devono sempre essere comunicati all'OdV.

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

L'OdV è tempestivamente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative.

## 6 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 6.1. Funzione

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, la Società ha istituito uno specifico organismo societario (OdV) con il compito di vigilare continuamente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, proponendo al Consiglio di Amministrazione modifiche e/o integrazioni che si rendano necessarie, secondo quanto riportato al *paragrafo 6.7* del Modello.

All'interno della gerarchia aziendale l'Organismo di Vigilanza è posto in posizione apicale e in rapporto diretto con il Consiglio di Amministrazione al quale riferisce di eventuali violazioni del Modello.

Per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata, l'Organismo possiede al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate e capacità specifiche in tema di attività ispettiva. Ove necessario, l'OdV si avvale dell'ausilio e delle competenze della funzione di Controllo Interno/Internal Auditing o ricorre a consulenti esterni di comprovata professionalità.

### 6.2. Informativa da e verso l'Organismo di Vigilanza

#### 6.2.1. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è destinatario dei flussi informativi descritti ai successivi punti *a)* e *b)*.

Tali flussi possono essere comunicati all'OdV attraverso l'utilizzo indifferente dei seguenti canali:

- posta elettronica, inviando un'e-mail all'indirizzo dell'Organismo di Vigilanza:

***odv@ternienergia.com***

- posta, con la dicitura "riservato per Organismo di Vigilanza", all'indirizzo:

***Strada dello Stabilimento n. 1, Nera Montoro – Narni (TR)***

- consegna a mano dei documenti alla funzione di Internal Audit.

Nello specifico, costituiscono oggetto di segnalazione all'OdV:

#### *a) Richieste di chiarimenti in merito all'applicazione di quanto previsto dal Modello*

Tutti i dipendenti e i membri degli organi sociali della Società possono chiedere chiarimenti all'OdV in merito alla corretta interpretazione e applicazione del Modello, dei protocolli di prevenzione, delle relative procedure di attuazione e del Codice Etico.

#### *b) Altri flussi informativi*

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le seguenti tipologie di informazioni:

- b.1) le informazioni riportate nell'*Allegato V "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza"* relative a specifiche attività sensibili, che i dirigenti/dipendenti della Società sono tenuti a fornire con la periodicità e nel rispetto delle scadenze ivi specificate;
- b.2) le informazioni relative a operazioni sensibili gestite secondo iter procedurali diversi da quelli descritti nel Modello e/o nelle procedure aziendali, delle quali l'OdV deve essere informato al fine di attivare i riscontri ritenuti necessari. Sono tenuti a tali segnalazioni i dirigenti e/o i responsabili di processo che si trovano a gestire le operazioni in oggetto a causa di situazioni eccezionali, dovute a una peculiarità specifica dell'operazione sensibile o a esigenze di straordinaria urgenza o di particolare riservatezza.

L'assolvimento degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza rientra nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte di quest'ultimo non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Di contro, la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, costituendo violazione del Modello, risulta assoggettata alle previsioni di cui al *capitolo 8 "Il Sistema Sanzionatorio"*.

#### **6.2.2. Segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001**

Ai sensi dell'art. 6, co. 2 bis, del D.Lgs. n. 231/01 (introdotto dalla Legge n. 179/2017 rubricata "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" e nota come "Legge sul Whistleblowing"), i dipendenti, i dirigenti e i membri degli organi sociali che vengono in possesso di notizie relative a condotte illecite, commissive o omissive, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 o di violazioni del Modello <sup>(3)</sup> sono tenuti a darne tempestiva segnalazione attraverso i seguenti canali:

- posta elettronica, inviando un'e-mail all'indirizzo protetto e accessibile soltanto al soggetto autorizzato a ricevere le segnalazioni (Presidente dell'Organismo di Vigilanza):

***whistleblowing-odv@ternienergia.com***

- posta, con la dicitura "riservato per Presidente Organismo di Vigilanza", all'indirizzo:

***Strada dello Stabilimento n. 1, Nera Montoro – Narni (TR)***

Qualora il soggetto segnalante voglia rettificare una segnalazione precedentemente inviata, può farlo in qualsiasi momento, utilizzando lo stesso canale per l'invio della precedente segnalazione.

---

<sup>(3)</sup> L'Organismo di Vigilanza è destinatario di tutte le segnalazioni relative alle violazioni del Modello, sia nel caso in cui le stesse siano commesse da soggetti di TerniEnergia S.p.A., sia nel caso in cui le violazioni siano commesse da soggetti terzi che operano, a qualsiasi titolo, per conto o nell'interesse della Società.

Il contenuto delle segnalazioni deve essere circostanziato e fondato su elementi di fatto precisi e concordanti. Il segnalante, infatti, è tenuto a fornire tutti gli elementi utili per consentire, al soggetto autorizzato a ricevere le segnalazioni, di procedere alla verifica di accettabilità della segnalazione.

Valutata l'accettabilità della segnalazione, il soggetto autorizzato a ricevere le segnalazioni, a seconda dei casi, potrà coinvolgere nell'analisi dei fatti in essa descritti altri organi e/o funzioni aziendali.

Tutti i soggetti coinvolti nella gestione della segnalazione, a qualsivoglia titolo, sono tenuti a garantire la massima riservatezza sui soggetti (segnalanti e segnalati) e sui fatti segnalati. In caso di violazione dell'obbligo di riservatezza, agli stessi si applicano le sanzioni previste dal sistema sanzionatorio e disciplinare, fatte salve ulteriori forme di sanzioni previste a norma di legge.

La riservatezza non è opponibile nei seguenti casi:

- quando è configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e/o diffamazione a carico del segnalante, ai sensi delle disposizioni del codice penale;
- quando è configurabile in carico al segnalante una responsabilità civile extracontrattuale ai sensi dell'art. 2043 del codice civile;
- alla presenza di eventuali indagini o procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria;
- quando la rivelazione dei dati del segnalato debba avvenire per obbligo di legge.

I soggetti che hanno effettuato in buona fede segnalazioni saranno tutelati, ai sensi dell'art. 6 comma 2-bis lettera c) del D.Lgs. 231/01 e di altre normative vigenti, contro qualsiasi atto, diretto o indiretto, di ritorsione o discriminazione collegato direttamente o indirettamente alla segnalazione. Per misure discriminatorie si intendono l'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro successive alla presentazione della segnalazione.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

La Società si riserva il diritto di adottare le opportune azioni contro chiunque ponga in essere, o minacci di porre in essere, atti di ritorsione contro coloro che abbiano presentato segnalazioni in conformità a quanto sopra descritto, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o riportato.

### **6.2.3. *Flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale***

L'Organismo di Vigilanza predispone annualmente una relazione di sintesi che ha per oggetto l'attività svolta nell'anno di riferimento ed ha come destinatario il Consiglio di Amministrazione.

Tale documento riporta la descrizione delle attività programmate dall'OdV per l'anno successivo a quello in corso, unitamente al correlato budget di spesa, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, l'OdV riferisce senza indugio al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale in merito a circostanze e fatti significativi del proprio ufficio o a eventuali urgenti criticità del Modello emerse nell'ambito dell'attività di vigilanza.

---

## 7 IL SISTEMA SANZIONATORIO

### 7.1. *I principi generali*

Il sistema sanzionatorio di seguito descritto è un sistema autonomo di misure finalizzato a presidiare il rispetto e l'efficace attuazione del Modello: lo scopo è quello di rafforzare nel personale aziendale e in chiunque collabori a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza che TerniEnergia S.p.A. persegue qualsiasi violazione delle regole stabilite.

L'applicazione delle sanzioni prescritte dal Modello non sostituisce né presuppone l'irrogazione di eventuali ulteriori sanzioni di altra natura (penale, amministrativa, tributaria) che possano derivare dal medesimo fatto. Tuttavia, qualora la violazione commessa configuri anche un'ipotesi di reato oggetto di contestazione da parte dell'Autorità Giudiziaria e la Società non sia in grado con gli strumenti di accertamento a sua disposizione di pervenire a una chiara ricostruzione dei fatti, quest'ultima potrà attendere l'esito degli accertamenti giudiziari per adottare un provvedimento disciplinare.

### 7.2. *I soggetti*

Sono vincolati al sistema disciplinare di cui al presente Modello tutti i dipendenti, i dirigenti, gli amministratori, i componenti del Collegio Sindacale, i collaboratori di TerniEnergia S.p.A., nonché tutti coloro che abbiano con essa rapporti contrattuali.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni prende in considerazione:

- oggettive differenze normative esistenti tra lavoratori dipendenti, dirigenti e terzi che lavorano e che agiscono in nome e per conto di TerniEnergia S.p.A.;
- inquadramento giuridico e disposizioni applicabili per legge in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro del soggetto;
- poteri e deleghe conferite, desumibili dallo Statuto societario e/o dalle procure notarili.

### 7.3. *Il procedimento disciplinare*

Il procedimento disciplinare viene avviato su impulso dell'OdV che svolge, altresì, una funzione consultiva nel corso del suo intero svolgimento.

È istituito un canale informativo dedicato per facilitare il flusso di segnalazioni all'OdV circa eventuali violazioni del Modello (cfr. *paragrafo 7.3.1* del Modello).



In particolare, l'OdV, acquisita la notizia di una violazione o di una presunta violazione del Modello, si attiva immediatamente per dar corso ai necessari accertamenti, garantendo la riservatezza del soggetto nei cui confronti si procede.

Nel caso in cui l'OdV, a seguito delle verifiche svolte, individui un comportamento sanzionabile deve informare senza indugio, a seconda dei soggetti coinvolti, il Dirigente dell'Unità Organizzativa Risorse Umane, l'Amministratore Delegato oppure il Consiglio di Amministrazione.

I poteri in materia di procedimenti disciplinari e irrogazione delle sanzioni sono stabiliti dallo Statuto e dalle procure aziendali.

Chi irroga la sanzione ha l'obbligo di informare l'OdV del provvedimento tramite copia documentata.

Il tipo e l'entità delle sanzioni devono essere proporzionate ai seguenti aspetti:

- l'intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- il comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti disciplinari del medesimo;
- le mansioni del lavoratore;
- l'eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;
- la posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- le conseguenze in capo alla Società, ovvero l'entità del danno o pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e/o per tutti i portatori d'interesse;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo;
- la rilevanza degli obblighi violati.

#### **7.4. *Le sanzioni nei confronti dei dipendenti***

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti di TerniEnergia S.p.A. in violazione delle singole regole comportamentali riconducibili al presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei dipendenti sono conformi a quanto previsto dalle norme del codice civile in materia, in conformità all'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili e coincidono con quelli previsti dall'art. 21 e dall'art. 48 (cfr. Capitolo V "Provvedimenti

disciplinari”, Capitolo X “Preavviso di licenziamento”) del CCNL per i dipendenti delle aziende del settore elettrico.

In ordine crescente di gravità, le sanzioni sono:

- a. *rimprovero verbale;*
- b. *rimprovero scritto;*
- c. *multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;*
- d. *sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni (tale provvedimento può, eccezionalmente, essere elevato fino ad un massimo di 10 giorni);*
- e. *trasferimento per punizione;*
- f. *licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso;*
- g. *licenziamento senza preavviso.*

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale, deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore precisando che egli, entro il termine di 5 giorni dal ricevimento della contestazione scritta, potrà presentare le proprie giustificazioni per iscritto ovvero richiedere di discutere la contestazione stessa con la direzione, con facoltà di farsi assistere da un rappresentante sindacale o da altro consulente di fiducia.

Qualora i tempi del procedimento o le esigenze connesse all'accertamento della entità della mancanza siano incompatibili con la presenza del lavoratore nell'azienda, la Società può disporre la sospensione cautelare del lavoratore per il periodo strettamente necessario e comunque non superiore a 10 giorni.

Spetta all'Amministratore Delegato l'adozione di provvedimenti disciplinari nei confronti dei lavoratori dipendenti. Egli, una volta definita la sanzione, informa tramite copia documentata oltre l'OdV.

Il Responsabile dell'Unità Organizzativa Risorse Umane e l'OdV verificano l'effettiva esecuzione delle sanzioni comminate.

a. *Richiamo verbale o scritto*

Incorre nei provvedimenti di richiamo verbale o scritto il lavoratore che violi le procedure interne previste o richiamate dal Modello, che comportino lievi pregiudizi per la Società (ad esempio: che ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte; omette di svolgere controlli; non avverte tempestivamente i superiori di eventuali anomalie riscontrate nel processo lavorativo che comportino lievi pregiudizi per l'azienda).

*b. Multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione*

Incorre nel provvedimento della multa il lavoratore che:

- violi le procedure interne previste e richiamate dal Modello o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ove in tali comportamenti sia ravvisabile una "negligenza o abituale inosservanza di leggi o regolamenti o obblighi di servizio nell'adempimento della prestazione di lavoro", ovvero, in genere, per qualsiasi negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi del servizio deliberatamente commesse non altrimenti sanzionabili" (ad esempio: non osserva le norme o non applica le misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro di cui sia stato portato a conoscenza);
- o recidiva nelle mancanze sanzionate con rimprovero scritto.

*c. Sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni (tale provvedimento può, eccezionalmente, essere elevato fino ad un massimo di 10 giorni)*

Incorre nel provvedimento della sospensione il lavoratore che:

- adottati nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello, nel caso in cui "deliberatamente non esegue il lavoro secondo le disposizioni o istruzioni ricevute o rifiuta ingiustificatamente di eseguire compiti assegnati da superiori" o in "qualunque modo commette grave trasgressione di quanto indicato nel modello";
- o recidiva nelle mancanze sanzionate con la multa;
- o recidiva in maniera reiterata nelle mancanze sanzionate con il rimprovero scritto.

*d. Licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso*

Incorre nel licenziamento con preavviso il dipendente che:

- non fa osservare, nelle aree a rischio, al personale da lui coordinato, le regole procedurali o di comportamento prescritte dal Modello o il dipendente che, oltre a violare personalmente le regole di cui sopra, opera in maniera tale da rendere inefficaci anche i controlli sopraindicati arrecando, così, un rilevante pregiudizio alla Società;
- o recidiva nelle mancanze punite con la sospensione da sei a dieci giorni.

*e. Licenziamento senza preavviso*

Incorre nel licenziamento senza preavviso il lavoratore che:

- adottati nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi

ravvisare in tale comportamento una “violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d’ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla Società o a terzi”;

- abbia posto in essere un comportamento diretto alla commissione di un reato previsto dal D.Lgs. 231/2001.

### **7.5. Le sanzioni nei confronti dei dirigenti**

La violazione da parte dei dirigenti della Società delle prescrizioni imposte dal Modello determina l’inadempimento di obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, rilevante ex art. 2104 cod. civ. (Diligenza del prestatore di lavoro).

Spetta all’Amministratore Delegato l’individuazione e l’applicazione delle sanzioni ritenute più opportune. Egli dovrà comunicare le sanzioni applicate all’OdV, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Se la violazione del Modello è tale da ritenersi opportuno il licenziamento del dirigente, il provvedimento sarà irrogato dal CdA.

In ottemperanza dell’articolo 6, comma 2, lettera e) del D.Lgs. 231/2001, è stato introdotto un sistema disciplinare con sanzioni conservative e proporzionali all’entità delle infrazioni, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Tale sistema integra ma non sostituisce le relative disposizioni del contratto collettivo nazionale di categoria per i Dirigenti applicato dalla Società.

In relazione alla gravità degli illeciti disciplinari accertati, le sanzioni sono:

- a. Richiamo verbale o scritto;*
- b. Multa non superiore all’importo di 4 ore di retribuzione;*
- c. Sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni (tale provvedimento può, eccezionalmente, essere elevato fino ad un massimo di 10 giorni);*
- d. Licenziamento.*

Il Consiglio di Amministrazione e l’OdV verificano l’effettiva esecuzione della sanzione comminata.

- a. Richiamo scritto*

Incorre nel richiamo scritto il dirigente nel cui comportamento si ravvisi:

- lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che ometta di dare comunicazione all’OdV delle informazioni prescritte, ecc.);
- tolleranza o omessa segnalazione di lievi irregolarità (ad es. mancata applicazione del rilievo di non conformità sul fornitore nel caso di ritardo della fornitura) commesse da personale a lui sottoposto o da altri soggetti (es: consulenti, fornitori ecc.).

*b. Multa non superiore all’importo di 4 ore di retribuzione*

Incorre nella multa il dirigente nel cui comportamento si ravvisi:

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, siano da ritenersi più gravi (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
- omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da personale a lui sottoposto o da altri (es: consulenti, fornitori ecc.).

*c. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni (tale provvedimento può, eccezionalmente, essere elevato fino ad un massimo di 10 giorni)*

Incorre nel provvedimento della sospensione il dirigente che:

- adotti nell’espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello, nel caso in cui “commetta grave trasgressione o inosservanza di quanto indicato nel modello”;
- o recidiva alle mancanze sanzionate con la multa;
- o recidiva in maniera reiterata nelle mancanze sanzionate con il rimprovero scritto.

*d. Licenziamento*

Incorre nel licenziamento il dirigente nel cui comportamento si ravvisi una violazione delle prescrizioni del Modello tale da configurare uno dei reati sanzionati dal D.Lgs. 231/2001 o l’adozione, nell’espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento di una gravità tale da esporre la Società a una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare riflessi negativi per la stessa (es. applicazione di una delle sanzioni previste dal decreto), intendendosi in tal modo un inadempimento notevole degli obblighi a cui il dirigente è tenuto nello svolgimento del proprio rapporto di lavoro.

**7.6. Le sanzioni nei confronti di Amministratori e Sindaci**

In caso di violazioni commesse da parte degli amministratori, spetterà al Consiglio di Amministrazione provvedere ad assumere i provvedimenti sanzionatori ritenuti più opportuni.

Nei casi di maggiore gravità potrà essere coinvolta anche l'assemblea dei soci.

In caso di violazioni imputate agli Amministratori, l'OdV informa il Collegio Sindacale e tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione della notizia di infrazione.

Il Consiglio di Amministrazione sentito il Collegio Sindacale e l'OdV, assume i provvedimenti sanzionatori più opportuni.

Se la violazione è realizzata, invece, da uno o più sindaci, l'OdV informa l'intero Collegio Sindacale e il CdA, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti, tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e l'OdV verificano l'effettiva esecuzione della sanzione applicata.

#### **7.7. *Le misure nei confronti di collaboratori, consulenti e fornitori***

Ogni comportamento posto in essere da lavoratori autonomi, collaboratori, consulenti, fornitori o comunque da soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società e che sia in contrasto con i dettami previsti dal Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei contratti / lettere di incarico, la risoluzione del rapporto contrattuale ai sensi dell'art. 1456 c.c. È fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal Decreto a carico della Società.

In ragione dell'entità dell'infrazione è prevista la sospensione del rapporto per un periodo di 3 mesi, oppure, nei casi più gravi, l'esclusione di tali soggetti da qualsiasi rapporto lavorativo con la Società.

Al fine di consentire l'assunzione delle iniziative previste dalle clausole contrattuali, l'OdV informa dell'infrazione riscontrata, con relazione scritta, il Responsabile dell'Area/Ufficio che gestisce il rapporto contrattuale e per conoscenza l'Amministratore Delegato.

Tale relazione, qualora il contratto sia stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione, dovrà essere trasmessa anche all'attenzione del medesimo e del Collegio Sindacale.

Il Responsabile dell'Area/Ufficio che gestisce il rapporto contrattuale, sulla base delle eventuali determinazioni nel frattempo assunte dall'Amministratore Delegato, nonché dal CdA e dal Collegio Sindacale, invia all'interessato una comunicazione scritta contenente l'indicazione della condotta constatata, le previsioni del Modello oggetto di violazione e l'indicazione delle specifiche clausole contrattuali di cui si chiede l'applicazione.

## 8 LA COMUNICAZIONE E LA FORMAZIONE

### 8.1. *La comunicazione*

Al fine di poter ritenere integrato il requisito dell'efficace attuazione del presente Modello, è interesse di TerniEnergia S.p.A. garantire una corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei soggetti destinatari previsti al *paragrafo 6.3*.

La Società garantisce la divulgazione del documento "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" tramite pubblicazione dello stesso sul sito internet dell'azienda, in cui è consultabile la "Parte Generale" del documento, e attraverso la intranet aziendale, in cui sono pubblicate oltre alla "Parte Generale" anche le "Parti Speciali" e l'*Allegato V "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza"*.

L'*Allegato I "Codice Etico"* e l'*Allegato II "Codice Etico degli Appalti"* sono pubblicati in forma integrale sia sulla intranet aziendale sia sul sito internet.

L'Amministratore Delegato dà comunicazione in forma scritta al personale dell'approvazione del Modello nonché delle successive modifiche e integrazioni e della sua disponibilità per consultazione presso la intranet aziendale e presso la sede sociale.

L'*Allegato III "Mappatura delle attività per l'individuazione delle aree a rischio"* e l'*Allegato IV "Reati 231 e modalità attuative"* sono consultabili presso l'Ufficio Internal Audit.

Per i soggetti esterni alla Società destinatari del Modello, la Società prevede apposite forme di comunicazione dei contenuti del Modello.

Nei contratti stipulati con fornitori, consulenti e collaboratori è previsto l'inserimento di specifiche clausole con cui si comunica l'adozione del Modello e le conseguenze derivanti dal mancato rispetto dello stesso.

### 8.2. *La formazione*

La Società si impegna ad attuare programmi di formazione con lo scopo di favorire la diffusione all'interno della struttura organizzativa dei principi comportamentali, dei protocolli e delle disposizioni previste dal Modello.

A tal fine, l'OdV definisce un piano di formazione in cui sono individuati gli argomenti da trattare, i docenti, i partecipanti alle iniziative formative, le modalità di valutazione dell'efficacia dell'attività formativa svolta e altri aspetti di carattere organizzativo.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello ha carattere di obbligatorietà.

## **9 ALLEGATI**

- 9.1. *Allegato I – Codice Etico;***
- 9.2. *Allegato II – Reati 231 e modalità attuative;***
- 9.3. *Allegato III – Mappatura delle attività per l'individuazione delle aree a rischio;***
- 9.4. *Allegato IV – Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza***
- 9.5. *Allegato V – Organigramma aziendale***