

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL
DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001 N. 231

PARTE GENERALE

INDICE

1. PREMESSE	3
1.1 DEFINIZIONI	3
2. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI – NORMATIVA DI RIFERIMENTO	6
2.1. QUADRO NORMATIVO	6
2.2. DELITTI TENTATI.....	7
2.3. REATI COMMESSI ALL'ESTERO	7
2.4. RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI – ESIMENTE PREVISTA DAL DECRETO	7
2.5. REGIME SANZIONATORIO - SANZIONI IN GENERALE PREVISTE DAL DECRETO	8
2.6. LINEE GUIDA EMANATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA RILEVANTI (CENNI).....	10
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DI AGN ENERGIA S.P.A.	12
3.1 AUTOGAS NORD S.P.A.....	12
3.2 LA STRUTTURA DI GOVERNANCE DI AUTOGAS NORD S.P.A.	13
3.3 RESPONSABILITÀ E POTERI DECISIONALI IN MERITO ALL'ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	16
3.4 OBIETTIVI E FINALITÀ PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO	16
3.5 ELEMENTI FONDAMENTALI E PRINCIPI GENERALI DEL MODELLO DI AGN Energia S.P.A.	17
3.6 PERCORSO OPERATIVO E METODOLOGICO CHE HA PORTATO ALLA COSTRUZIONE DEL MODELLO	18
4. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	21
4.1 REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E DEI SINGOLI MEMBRI.....	21
4.2 SINTESI DEI COMPITI E DELLE CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	22
4.3 VERIFICHE PERIODICHE SUL MODELLO.....	23
4.4 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING.....	24
4.5 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI.....	25
4.6 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	25
4.7 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI	27
4.8 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI AGN Energia S.P.A.....	27
CODICE ETICO	28
5. DISPOSIZIONI DISCIPLINARI/SANZIONATORIE.....	29
5.1 NORME DI RIFERIMENTO E CONDOTTE RILEVANTI (CENNI).....	29
5.2 STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE	29
6. DIVULGAZIONE DEL MODELLO - FORMAZIONE E INFORMAZIONE	30
6.1 FORMAZIONE ED INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DEI DESTINATARI DEL MODELLO	30
6.2 INFORMATIVA NEI CONFRONTI DEI TERZI CHE INTRATTENGONO RAPPORTI CON LA SOCIETÀ	31

DOCUMENTO DESCRITTIVO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

Approvazione del MOG 231 Parte Generale Codice Etico Codice Disciplinare Nomina dell'OdV	Consiglio di Amministrazione	Verbale riunione del	17.12.2019
Approvazione del MOG 231 Parte Speciale	Consiglio di Amministrazione	Verbale riunione del	4.5.2020
Aggiornamento del MOG 231	Consiglio di Amministrazione	Verbale riunione del	4.11.2020
Aggiornamento del MOG 231	Consiglio di Amministrazione	Verbale riunione del	7.4.2021
Aggiornamento del MOG 231	Consiglio di Amministrazione	Verbale riunione del	23.1.2024

1. PREMESSE

1.1 DEFINIZIONI

Per chiarezza espositiva, si fornisce la definizione di alcuni termini utilizzati nel presente documento e nei relativi allegati.

- **“Area a rischio di reato”**: l’area o la funzione aziendale di AGN Energia S.p.A. responsabile della gestione dell’Attività a rischio di reato.
- **“Attività a rischio di reato”** o **“Attività sensibili”**: il processo, l’operazione, l’atto, ovvero l’insieme di operazioni e atti, che possono costituire occasione o strumento di realizzazione dei reati/illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001.
- **“CCNL”**: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti di AGN Energia S.p.A.
- **“CCNL Dirigenti”**: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai Dirigenti di AGN Energia S.p.A.
- **“Codice Etico”**: il documento della Holding Quiris Sapa, ufficialmente recepito da AGN Energia S.p.A. e dalle sue controllate quale esplicitazione della politica societaria dell’ente, che contiene i principi etici di comportamento – ovvero, le raccomandazioni, gli obblighi e/o i divieti – cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.
- **“Decreto 231”** o **“Decreto”**: “D.Lgs. 231/2001” 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e le sue successive modificazioni e/o integrazioni.
- **“Destinatari”**: membri degli Organi Sociali, Dipendenti, Personale, Personale Apicale, Personale sottoposto ad altrui direzione, mandatari, procuratori, consulenti, collaboratori esterni, intermediari, *outsourcer* e *partner* commerciali.
- **“Dipendenti”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con AGN Energia S.p.A. un rapporto di lavoro subordinato ai sensi del Codice civile.

- **“Incaricato di pubblico servizio”**: colui che presta un servizio pubblico, ma non è dotato dei poteri del pubblico ufficiale, ovvero che, pur agendo nell’ambito di un’attività disciplinata nelle forme della pubblica funzione, non esercita i poteri tipici di questa e non svolge semplici mansioni d’ordine né presta opera semplicemente materiale. A titolo meramente esemplificativo, rivestono la qualifica di incaricato di pubblico servizio i seguenti soggetti: esattori dell’Enel, lettori dei contatori di gas, energia elettrica, dipendente postale addetto allo smistamento della corrispondenza, dipendenti del Poligrafico dello Stato, guardie giurate che conducono furgoni portavalori.
- **“Istituzioni Pubbliche”**: sono, a titolo esemplificativo e non esaustivo le amministrazioni dello Stato (compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative), le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni, le comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del servizio sanitario nazionale. Funzione pubblica viene rivestita anche dai membri della Commissione europea, del Parlamento Europeo, della Corte di giustizia dell’Unione europea e della Corte dei conti europea, dai funzionari e dagli agenti assunti a contratto a norma dello statuto dei funzionari dell’Unione europea, dalle persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso l’Unione europea che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle comunità europee, i membri o gli addetti a enti costituiti sulla base dei trattati che istituiscono l’Unione europea.
- **“Linee Guida”**: le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex Decreto 231, pubblicate da Confindustria, che sono state considerate ai fini della predisposizione ed adozione del Modello.
- **“Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto 231” o “Modello”**: il modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dagli Organi Sociali idoneo a prevenire i Reati e, pertanto, adottato da AGN Energia S.p.A. ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto, al fine di prevenire la realizzazione dei Reati stessi da parte del Personale Apicale o del Personale sottoposto ad altrui direzione, così come descritto dal presente documento e relativi allegati.
- **“Organi Sociali”**: il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale di AGN Energia S.p.A., in funzione del senso della frase di riferimento.
- **“Organismo di Vigilanza” o “OdV”**: l’organismo previsto dall’art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sull’efficacia ed effettività del Modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull’aggiornamento dello stesso.
- **“PA”**: la Pubblica Amministrazione. Rientrano nel concetto di Pubblica Amministrazione le Istituzioni Pubbliche, i Pubblici Ufficiali e gli Incaricati di pubblico servizio.
- **“Personale”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con AGN Energia S.p.A. un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli “stagisti” ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte di AGN Energia S.p.A.
- **“Personale Apicale”**: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di AGN Energia S.p.A. o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; in particolare, i membri del

consiglio di amministrazione, il suo presidente, l'amministratore delegato, il direttore generale, gli institori, i procuratori.

- **“Personale sottoposto ad altrui direzione”**: i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale.
- **“Protocollo”**: la misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal Modello per governare i profili di rischio di realizzazione di uno o più Reati di cui al Decreto.
- **“Protocollo generico”**: il Protocollo previsto dal Modello per governare genericamente i profili di rischio di realizzazione di tutti i Reati di cui al Decreto.
- **“Protocollo specifico”**: la misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal Modello per governare uno specifico profilo di rischio di realizzazione di un Reato o di una classe specifica di Reati di cui al Decreto.
- **“Pubblico Ufficiale”**: ai sensi dell'art. 357 del Codice penale, sono “coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi.” Rientrano nella categoria, tra gli altri, i funzionari bancari nell'espletamento dei compiti di gestione dei pubblici interessi valutari, affidati in esercizio dalla Banca d'Italia alla Società di credito cui il soggetto dipende, gli ufficiali giudiziari, i consulenti tecnici del giudice, i notai, gli esattori di aziende municipalizzate, le guardie giurate, i dipendenti comunali, i dipendenti INPS, INAIL, etc.
- **“Reati”** o il **“Reato”**: l'insieme dei reati, o il singolo reato, richiamati dal Decreto, per come eventualmente modificato e/o integrato in futuro.
- **“Sistema Disciplinare”**: l'insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello.
- **“Società”** o **“Autogas”** o **“Ente”**: AGN Energia S.p.A.
- **“Statuto dei Lavoratori”**: la Legge 20 maggio 1970, n. 300, recante le *“Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”*, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 131 del 27 maggio 1970, e successive modificazioni ed integrazioni.

2. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI – NORMATIVA DI RIFERIMENTO

2.1. QUADRO NORMATIVO

Sulla scia di un processo avviato dall'Unione Europea, con l'approvazione del Decreto n. 231/2001, è stata introdotta per la prima volta in Italia la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridica, derivante dalla commissione di illeciti penali.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene sia definita "amministrativa" dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l'accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all'ente le medesime garanzie del processo penale.

Il nuovo regime di responsabilità, quindi, coinvolge nella punizione di determinati illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione degli illeciti stessi.

Come anticipato, ai sensi dell'articolo 5 del Decreto, *"l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio"*. L'ente, invece, non risponderà se gli attori del reato avranno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. Inoltre, sempre ai sensi del citato articolo 5 del Decreto, le azioni di rilievo debbono essere poste in essere:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di una sua autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati nel punto precedente.

I Reati richiamati dal Decreto, ovvero i Reati dalla cui commissione può derivare la responsabilità amministrativa degli enti, sono - ad oggi - quelli indicati nel presente Modello - parte speciale: i reati.

Particolare importanza rivestono i reati di cui all'art. 25 *septies* (reati colposi) i quali si caratterizzano per essere commessi nelle condizioni previste dall'art. 43 co. 3 c.p. e cioè quando l'evento, anche se preveduto, non è voluto dall'agente e si verifica a causa di negligenza o imprudenza o imperizia, ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline (omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro).

L'elemento psicologico del reato colposo è dunque caratterizzato dalla non volontà a determinare con la propria condotta l'evento. In pratica, la condotta rilevante ai fini della responsabilità colposa è quella che il soggetto responsabile pone in essere con un fare (condotta attiva) oppure con un non fare (condotta omissiva), sempre che vi sia un nesso di causalità tra la condotta e l'evento come stabilito dall'art. 40 c.p. La condotta rilevante ai fini del rapporto causa-effetto (ex art. 40 c.p.) può essere dunque generica, quando è caratterizzata da imprudenza, negligenza o imperizia, ovvero specifica, quando è di per sé contraria ad una norma di condotta contenuta in una regola cautelare (art. 43 co. 3 c.p.).

2.2. DELITTI TENTATI

In caso di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del D.Lgs. 231/2001 (artt. da 24 a 25-sexies), le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà. È invece esclusa l'irrogazione di sanzioni se l'ente impedisce volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

2.3. REATI COMMESSI ALL'ESTERO

L'art. 4 del D.Lgs. 231/2001 prevede che l'ente possa essere chiamato a rispondere per reati, previsti dal D.Lgs. 231/2001, commessi all'estero. Scopo di tale previsione è, come sottolineato dalla Relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001, di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche per evitare che l'intero impianto normativo in oggetto venga facilmente aggirato.

2.4. RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI – ESIMENTE PREVISTA DAL DECRETO

Premessa l'esclusione della responsabilità dell'Ente nel caso in cui il Reato sia commesso nell'interesse esclusivo proprio dell'autore del fatto o di terzi (di cui si è detto al precedente punto 1.4), il Decreto all'art. 6 prevede, altresì, un'esimente alle ipotesi di commissione di Reati. Precisamente il citato art. 6 dispone che l'Ente non risponde del Reato se prova di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *“modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*.

La norma in questione dispone, altresì, l'obbligo di istituire un *“organismo di controllo interno all'ente”*, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del predetto modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché di curarne l'aggiornamento.

Pertanto, a norma del citato art. 6 del Decreto, in caso di un Reato commesso da soggetti apicali (di cui al citato art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto), l'Ente non risponde se prova:

- (i) che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- (ii) che è stato istituito un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo a cui è stato affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento;
- (iii) che le persone hanno commesso il fatto eludendo fraudolentemente il Modello;
- (iv) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo di cui la precedente punto (ii).

Nell'ipotesi in cui il Reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti in posizione apicale (ex art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto), a norma dell'art. 7, comma 1 del Decreto in esame, *“... l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza”*. In ogni caso, a norma del comma 2 del citato art. 7 del Decreto, *“è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o 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'Ente risponde, quindi, per non essersi dotato o per non aver efficacemente attuato un Modello idoneo alla prevenzione dei reati del tipo di quello realizzatosi, per non aver istituito un apposito organismo di vigilanza, o per la mancata o insufficiente vigilanza da parte di questo e per altri comportamenti

diversamente delineati a seconda che si tratti di reato commesso da persona ai vertici della gerarchia dell'Ente o di reato commesso da persona in rapporto di subordinazione all'interno dell'Ente stesso.

Da tutto quanto sopra riportato si evince che la responsabilità introdotta dal Decreto è improntata ad un criterio di colpa specifica (c.d. "colpa di organizzazione"), nel senso che l'insorgere della responsabilità dell'impresa è determinata dalla mancanza di un'organizzazione idonea alla prevenzione dei reati e dall'omessa vigilanza. In altri termini il sistema delineato dal Decreto si compone di due momenti: il reato commesso a vantaggio o nell'interesse dell'impresa dai soggetti di cui al citato art. 5, che funge da presupposto rispetto all'illecito amministrativo delle persone giuridiche e la c.d. (predetta) colpa di organizzazione da parte dell'impresa, vale a dire la precedente e causale inosservanza di doverose cautele.

I modelli organizzativi devono quindi rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività a rischio di reato;
- prevedere specifici protocolli per la prevenzione dei reati;
- individuare, al fine della prevenzione dei reati, le modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- prevedere obblighi di informazione all'organismo deputato al controllo sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

In conclusione, nell'ipotesi di reati commessi da soggetti apicali (Personale Apicale), l'ente non risponderà se proverà che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e gestione 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 a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza);
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza in ordine al modello;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello.

Nel caso in cui, invece, il reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza del Personale Apicale, l'ente sarà responsabile del reato solo se vi sarà stata carenza negli obblighi di direzione e vigilanza e tale carenza sarà esclusa se l'ente avrà adottato, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

2.5. REGIME SANZIONATORIO - SANZIONI IN GENERALE PREVISTE DAL DECRETO

Nell'ambito della disciplina della responsabilità amministrativa degli Enti la tipologia sanzionatoria si articola sul modello della sanzione pecuniaria, alla quale si affianca un complesso di sanzioni interdittive previste solo per le ipotesi di reati più gravi.

Specificamente, le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da Reato sono elencate nell'art. 9 del Decreto e sono costituite:

- dalle sanzioni pecuniarie;

- dalle sanzioni interdittive;
- dalla confisca;
- dalla pubblicazione della sentenza di condanna.

Quanto alle sanzioni pecuniarie, la commisurazione avviene secondo un modello che consente di distinguere tra il numero di quote di sanzione pecuniaria (da 100 a 1000) che il giudice determinerà nell'ambito della cornice edittale, tenuto conto (in estrema sintesi) della gravità del fatto di reato e l'importo di ogni singola quota (da Euro 258,00 a Euro 1.549,00) che sarà commisurata alle condizioni economico patrimoniali dell'Ente.

In altri termini, nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice deve compiere due distinte valutazioni:

- a) innanzitutto, dovrà determinare il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti (ex art. 11, comma 1 del Decreto);
- b) in secondo luogo, dovrà fissare l'ammontare di ogni singola quota sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (ex art. 11, comma 2 del Decreto).

Il Decreto all'art. 12 disciplina i casi di riduzione della sanzione pecuniaria.

Quanto alle sanzioni interdittive, esse consistono:

- nella interdizione dall'esercizio dell'attività;
- nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- nella esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

A norma dell'art. 13 del Decreto "le sanzioni interdittive si applicano con riferimento ai soli Reati per i quali siano espressamente previste quando ricorre almeno una delle condizioni" di seguito indicate:

- a) nel caso in cui l'Ente abbia tratto dal Reato un profitto di rilevante entità e il Reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in detto ultimo caso, la commissione del Reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni ed hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente.

A norma del disposto dell'art. 45 del Decreto, le sanzioni interdittive sono applicabili anche in via cautelare, su richiesta del pubblico ministero, "quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede ...".

Va infine osservato che il Decreto all'art. 23 prevede sanzioni ad hoc in caso di inosservanza delle sanzioni interdittive. Pertanto:

- a) chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'Ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva trasgredisce agli obblighi o ai divieti inerenti a tali sanzioni o misure, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni;
- b) nel caso di cui alla precedente lettera a), nei confronti dell'Ente nell'interesse o a vantaggio del quale il reato è stato commesso, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 200 a 600 quote e la confisca del profitto;
- c) se dal reato di cui alla precedente lettera a), l'Ente ha tratto un profitto rilevante, si applicano le sanzioni interdittive, anche diverse da quelle in precedenza irrogate.

Quanto alla confisca del prezzo o del profitto del reato, essa costituisce un'ulteriore sanzione di carattere obbligatorio. Infatti, a norma dell'art. 19 del Decreto, nei confronti dell'Ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca come dianzi rappresentato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato. Ciò detto, va precisato che nel sistema in esame la confisca non ha solo carattere punitivo; infatti, anche nell'ipotesi in cui il Reato sia stato commesso da un soggetto che si trova in posizione apicale e l'Ente non risponda del Reato posto in essere nel suo interesse e a suo vantaggio, è disposta (ai sensi dell'art. 6, comma 5 del Decreto) la confisca del profitto che comunque l'Ente ha conseguito dal Reato. In questo caso la confisca perde il suo carattere afflittivo-punitivo "per assumere la fisionomia di uno strumento di compensazione dell'equilibrio economico violato" (confisca nella forma per equivalente).

Quanto alla pubblicazione della sentenza a norma dell'art. 18 del Decreto, essa può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione della sentenza avviene ai sensi dell'articolo 36 del Codice penale nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

Per concludere specifiche disposizioni in tema di prescrizione sono previste dall'art. 22 del Decreto, a norma del quale, le sanzioni amministrative si prescrivono nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del Reato. Interrompono la prescrizione la richiesta di applicazione di misure cautelari interdittive e la contestazione dell'illecito amministrativo a norma del Decreto.

In aggiunta al regime sanzionatorio dianzi descritto applicabile alla Società va tenuto a mente anche il sistema sanzionatorio, prescritto dall'art. 6, comma 2, lettera e), del Decreto di cui si tratterà più ampiamente al successivo Capitolo 6, applicabile alle persone fisiche, che in estrema sintesi si risolve nell'assunzione di provvedimenti diretti ad incidere sul rapporto di lavoro, sulle cariche degli esponenti aziendali e/o sul diverso rapporto negoziale instaurato dalla Società nei confronti di dipendenti, di esponenti aziendali e/o di terzi che tengano condotte in violazione delle disposizioni del Modello o delle regole comportamentali del Codice Etico.

2.6. LINEE GUIDA EMANATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA RILEVANTI (CENNI)

La formulazione dei Modelli di organizzazione e gestione nonché l'attività dell'organismo di vigilanza devono porsi l'obiettivo del giudizio di idoneità, da parte dell'autorità giudiziaria, che conduca all'"esonero" di responsabilità dell'Ente. A tale proposito lo stesso Decreto, all'art. 6, comma 3, prevede che i Modelli possono essere adottati – garantendo le esigenze di cui al comma 2 del citato art. 6 del

Decreto (e d'anzì evidenziate sub paragrafo 1.5) – sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni di categoria rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro trenta giorni osservazioni sulla idoneità dei Modelli di organizzazione e di gestione a prevenire i Reati.

In particolare, con riferimento alla redazione del Modello sono state prese in considerazione le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001" adottate da Confindustria, la cui versione del 2014 è stata approvata dal Ministero della Giustizia (disponibili sul sito www.confindustria.it), e da ultimo aggiornate nel giugno 2021.

Giova precisare che le Linee Guida predisposte da associazioni di categoria oltre ad essere richiamate dal Decreto (come d'anzì evidenziato) sono altresì richiamate dalle pronunce giurisprudenziali emesse in materia ed è anche per tale ragione che costituiscono una importantissima traccia su cui procedere alla costruzione dei Modelli.

La metodologia per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio indicata dalle Linee Guida sopra richiamate deve essere adattata alla Società in funzione del proprio contesto operativo interno (struttura organizzativa, articolazione territoriale, dimensioni, ecc.) ed esterno (settore economico, area geografica, ecc.), nonché dei singoli reati ipoteticamente collegabili alle specifiche attività dell'Ente considerate a rischio.

Resta, pertanto, inteso che eventuali discrepanze che dovessero emergere tra il Modello adottato dalla Società e specifiche previsioni delle Linee Guida sopra elencate, non compromettono la validità del Modello stesso per la suddetta ragione. In altri termini, mentre le disposizioni emanate dalle associazioni di categoria hanno natura "generale" (per la necessità di poterle applicare ed adattare ad una pluralità diversa di aziende per dimensioni, oggetto sociale, ecc.); viceversa, il Modello deve essere costruito ed adattato alla Società in funzione ed in considerazione del proprio specifico contesto operativo interno (struttura organizzativa, dimensioni, ecc.) ed esterno (settore economico ed area geografica di operatività, ecc.).

Per concludere, in estrema sintesi secondo le Linee Guida prese in considerazione i passi operativi che l'Ente deve compiere per attivare un sistema di valutazione dei rischi coerente con i requisiti imposti dal Decreto sono i seguenti:

- *Inventariazione degli ambiti aziendali di attività e analisi dei rischi potenziali;*
- *Valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi.*

Nella redazione del Modello sono, altresì, state prese in considerazione le pronunce giurisprudenziali maggiormente significative emanate in materia.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DI AGN Energia S.P.A.

Sebbene l'adozione del Modello rappresenti una facoltà e non un obbligo, AGN Energia S.p.A. ha deciso di adottare il presente Modello di organizzazione gestione e controllo, al duplice fine di adeguarsi alle finalità di prevenzione indicate dal Legislatore e di proteggere, dagli effetti negativi derivanti da un'inopinata applicazione di sanzioni, gli interessi dei Soci, degli Amministratori e, in ultima analisi, di tutta l'azienda nel suo insieme.

AGN Energia S.p.A. ritiene inoltre che l'adozione del Modello costituisca un'opportunità importante di verifica, revisione ed integrazione dei processi decisionali ed applicativi aziendali, nonché dei sistemi di controllo dei medesimi, rafforzando l'immagine di correttezza e trasparenza alla quale si è sempre orientata l'attività aziendale.

Al fine di comprendere le peculiarità del Modello di organizzazione gestione e controllo di AGN Energia S.p.A. è necessario preliminarmente illustrare le caratteristiche e le attività del mercato di riferimento e della Società e la relativa struttura organizzativa in modo da chiarire anche le motivazioni sottese alla scelta della società di focalizzare le verifiche del Risk Assessment su determinate aree di attività.

3.1 AGN Energia S.P.A.

AGN Energia S.p.A. opera sul mercato della distribuzione e vendita di Gas di Petrolio Liquefatti (GPL). Il GPL è una miscela di idrocarburi tra i quali vi sono principalmente il propano e il butano. Questi passano allo stato liquido a pressione non molto elevata rendendo più facile il loro stoccaggio e trasporto.

In particolare, AGN Energia Spa ha per oggetto le seguenti attività:

- a) la produzione, l'acquisto, l'importazione, l'esportazione, la miscelazione, l'imbottigliamento, sia in conto proprio sia in conto terzi, la distribuzione, la vendita e il trasporto anche marittimo, in conto proprio e/o per conto terzi di gas di petrolio liquefatti e di altri prodotti petroliferi, di gas tecnici, puri, industriali, medicinali e alimentari;
- b) la progettazione, la costruzione e la gestione di impianti di movimentazione e stoccaggio, anche per conto terzi, di gas di petrolio liquefatti e di altri prodotti petroliferi;
- c) la gestione, diretta e/o indiretta, di impianti di distribuzione stradale di carburanti e di attività accessorie ai medesimi, quali lavaggi; la compravendita, l'affitto ed il convenzionamento di locali, attrezzature, mobili e immobili attinenti agli impianti di distribuzione stradale;
- d) la produzione, la distribuzione, la commercializzazione, l'importazione, l'esportazione e la vendita diretta di energia elettrica e gas naturale;
- e) il commercio in proprio o per rappresentanza o commissione di prodotti petroliferi, di gas naturali (o simili) e di ogni tipo di combustibili derivati degli uni e degli altri, nonché di tutte le apparecchiature e impianti inerenti all'uso di tali prodotti e derivati;
- f) l'attività di agenzia con o senza rappresentanza e/o di sub-agenzia e/o procacciatore d'affari in riferimento ai prodotti di cui sopra;
- g) tutte le attività di ricerca, produzione e di vendita di energie rinnovabili;
- h) lo studio, la costruzione, l'installazione, la vendita e la manutenzione di impianti idraulici e termici, di cogenerazione, di trattamento dei rifiuti, di distribuzione di acqua, di riscaldamento e di raffreddamento, pompe di calore e impianti di climatizzazione, nonché di impianti fotovoltaici, di

biomasse e più in generale di impianti relativi al settore energetico anche da fonti rinnovabili nonché con riferimento a prodotti e materiali antincendio, antifurto, allarmi, antinfortunistico ed ogni altro prodotto inerente, complementare ed accessorio all'utilizzo dell'energia ed ogni altra operazione od attività affine;

- i) l'acquisto o in genere l'acquisizione di merci ed articoli attinenti l'industria chimica, ed accessori, ed il commercio degli stessi; lo svolgimento di attività di studio, di ricerca, progettazione, collaudo, messa a punto ed installazione di nuove applicazioni nel settore dei gas tecnici e delle loro utilizzazioni, nonché nei settori ad essi correlati, anche attraverso la progettazione e la realizzazione della contrattualistica di impianti dedicati ad un singolo utente per la fornitura di gas;
- j) la commercializzazione di attrezzature e materiali termici, idraulici, igienici in genere, di materiale elettrico e casalinghi, di macchine, attrezzature ed articoli per l'agricoltura, il giardinaggio, l'artigianato.

La distribuzione e vendita di GPL, basata su un numero di automezzi tale da poter garantire la capillare copertura delle aree servite, viene eseguita sia per l'impiego nelle industrie ed imprese artigiane, come per gli allevamenti ed in agricoltura oltre che al comune impiego civile.

AGN Energia S.p.A., altresì, supporta e fornisce agli utenti che ne fanno richiesta consulenza e informazioni tecniche per l'eventuale installazione d'impianto centralizzato con lettura a contatore oppure di serbatoio da interro o fuori terra, a seconda delle esigenze specifiche del cliente.

A partire dal 2006 il Gruppo ha diversificato i propri servizi nel comparto delle energie rinnovabili con i marchi AGNLuce, per il settore dell'energia elettrica, AGNGas, per il settore del gas naturale/metano, AGNE², per tutte le soluzioni di risparmio ed efficienza energetica, AGNSolar, per il fotovoltaico, AGNe-DRIVE per la mobilità elettrica.

3.2 LA STRUTTURA DI GOVERNANCE DI AGN Energia S.P.A.

Informazioni sugli assetti proprietari

La Società è controllata da Quiris S.a.p.a. che detiene una partecipazione pari al 66,37 % del capitale sociale. Il restante 28,64 % è detenuto per il 32,02 % da Italmobiliare S.p.A. e per il 1,61 % da Fabrizio Casini.

Consiglio di Amministrazione

AGN Energia S.p.A. è amministrata da un consiglio di amministrazione composto da un numero di 8 (otto) membri la cui composizione ed il cui funzionamento sono regolati dall'art. 21 all'art. 27 dello Statuto Sociale.

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società, ad eccezione di quei poteri che sono dalla legge tassativamente riservati all'Assemblea dei soci.

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione è attribuita la rappresentanza della società, nonché all'amministratore delegato nei limiti delle attribuzioni ad essi conferite, sia nei confronti dei terzi, che in giudizio, con facoltà di promuovere azioni e istanze giudiziarie ed amministrative per ogni grado di giurisdizione (vedi poteri secondo quanto previsto dalle visure).

Collegio Sindacale

Composizione: Il Collegio Sindacale è composto da tre membri effettivi e due supplenti. Il Collegio Sindacale

resta in carica per tre esercizi e scade alla data della deliberazione assembleare di approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica.

Società di Revisione

La revisione legale dei conti è esercitata da un revisore legale dei conti o da una società di revisione legale iscritti nell'apposito registro. Il revisore contabile o la società di revisione debbono possedere per tutta la durata del loro mandato i requisiti richiesti dalla legge.

La Società ha affidato la revisione dei bilanci ad una società di revisione esterna.

Assetto organizzativo

La Società, nella consapevolezza della rilevanza della propria organizzazione ai fini della corretta attuazione del Modello, si è dotata di un assetto che permette una chiara individuazione delle strutture organizzative principali, delle rispettive aree di competenza, delle principali responsabilità nonché dei principali obblighi informativi (come da organigramma riportato in calce al presente paragrafo).

Ad oggi AGN Energia S.p.A. ha ritenuto opportuno individuare cinque aree tra cui suddividere la presenza della società integrata su tutto il territorio nazionale. Nello specifico:

Area Nord Ovest: Valle d'Aosta, Piemonte (senza le province di Novara e Verbania), Liguria e la provincia di Massa-Carrara
Area Nord: Lombardia (senza le province di Brescia e Mantova), Emilia-Romagna e le province di Novara e Verbania
Area Nord Est: Trentino-Alto Adige, Friuli-Venezia Giulia, Veneto e le province di Brescia e Mantova
Area Centro: Toscana (senza la provincia di Massa-Carrara), Lazio, Marche Umbria, Abruzzo, Molise e Sardegna
Area Sud: Calabria, Basilicata, Campania, Puglia e Sicilia

Nello specifico l'efficienza produttiva della rete è incentrata sulle seguenti figure: **l'Area Manager**, responsabile della gestione commerciale e dello sviluppo dell'area nonché delle risorse ad esso assegnate; al suo diretto riporto in tutte le aree c'è il **Responsabile Operativo**, cui è principalmente assegnato il compito di coordinare e gestire l'operatività e i **Responsabili Commerciali**, che gestiscono lo sviluppo dell'area.

A livello centrale, a diretto riporto dell'Amministratore Delegato, oltre agli Area Manager, sono previste le seguenti Direzioni:

- Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo;
- Direzione Operativa GPL;
- Direzione Tecnica;
- Gestore stabilimenti;
- Direzione Gas tecnici;
- Direzione Autotrazione.

Nell’ambito del progetto di sviluppo organizzativo la Direzione Gas & Power ed Efficiantamento si è costituita come Divisione autonoma alle dirette dipendenze del Presidente, istituendo un nuovo organo strutturale denominato “Organizing Committee Efficiantamento e Gas&Power”- interfaccia tra la Divisione e la Presidenza della Società - nonché organo di coordinamento della Divisione stessa.

Il Committee è un organo permanente composto da sei membri individuati direttamente dal Presidente di AGN SpA e la sua composizione può essere variata e aggiornata in funzione di specifiche esigenze contingenti.

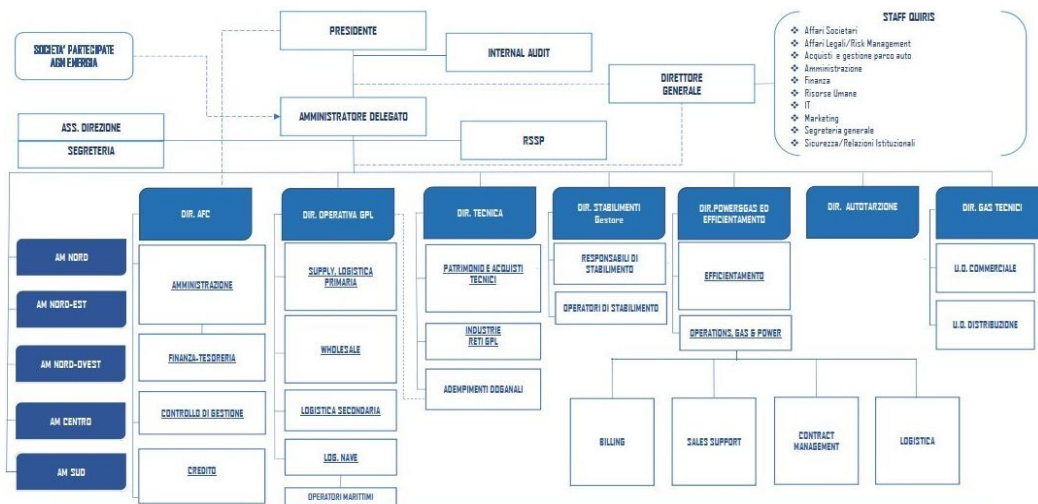
Il Committee è gestito da un Coordinatore, individuato tra i componenti del Committee stesso.

Il Committee ha funzioni propositive e le sue proposte dovranno essere approvate dal Presidente e rese operative in ragione dei poteri ad esso attribuiti o dal Consiglio di Amministrazione negli altri casi.

L’attuale assetto organizzativo di AGN Energia S.p.A. prevede che la QUIRIS DI FRANCESCO QUIRICO, UMBERTO RISSO & C. – SAPA, Holding Industriale che svolge l’attività di direzione e coordinamento, fornisca un service - a fini di efficienza e di economicità - delle seguenti strutture e funzioni tramite soggetti operanti quali dipendenti della stessa:

- servizi segreteria generale;
- servizi legali
- servizi affari societari;
- servizi assicurativi;
- servizi finanziari;
- servizi sistemi informatici;
- servizi ufficio acquisti;
- servizi gestione personale;

La Società ha implementato un insieme strutturato di documenti in cui vengono elencati i processi, il Mansionario e delle Procedure Operative a cui si rimanda per la descrizione dei ruoli e delle responsabilità all’interno di ciascuna area.



3.3 RESPONSABILITÀ E POTERI DECISIONALI IN MERITO ALL'ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lett. a) del Decreto, l'adozione e l'efficace attuazione del presente Modello costituiscono atti di competenza e di emanazione del vertice esecutivo societario.

Il Consiglio di Amministrazione di AGN Energia S.p.A. ha, pertanto, la responsabilità e quindi il potere di approvare, integrare e modificare, mediante apposita delibera, i principi cardine enunciati nel presente documento e nei relativi allegati, che costituiscono parte integrante del Modello adottato da AGN Energia S.p.A.

Conseguentemente, anche le decisioni in merito a successive modifiche e integrazioni del Modello sono di competenza del Consiglio di Amministrazione di AGN Energia S.p.A., seppure su impulso dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto di seguito disposto.

È competenza del Consiglio di Amministrazione attivarsi e agire per l'attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso. Per l'individuazione di tali azioni, lo stesso si avvale del supporto e delle segnalazioni dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione della Società garantisce l'implementazione e il rispetto effettivo dei protocolli preventivi nelle aree aziendali "a rischio di reato", anche in relazione ad esigenze di adeguamento future. A tal fine il Consiglio di Amministrazione di AGN Energia S.p.A. si avvale:

- dei responsabili delle varie strutture organizzative della Società in relazione alle Attività a rischio di reato dalle stesse svolte;
- dell'Organismo di Vigilanza, cui sono attribuiti autonomi poteri di iniziativa e di controllo sulle Attività a rischio di reato.

3.4 OBIETTIVI E FINALITÀ PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO

La Società ha adottato il presente Modello con delibera del Consiglio di Amministrazione tenendo in considerazione l'attività effettuata e la struttura organizzativa esistente.

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che l'adozione e l'effettiva attuazione del Modello non solo debba consentire alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma debba tendere ad una corretta e trasparente gestione della Società e al rispetto delle norme e dei principi etici nel perseguimento dell'oggetto sociale, migliorando, in tal modo, la *corporate governance*, e limitando, di conseguenza, il rischio di commissione dei Reati anche mediante l'informazione ai Destinatari sul sistema sanzionatorio applicabile in caso di violazione delle norme.

Il Modello, quindi, predispone gli strumenti per il monitoraggio dei processi a rischio, per una efficace prevenzione dei comportamenti illeciti, per un tempestivo intervento aziendale nei confronti di atti posti in essere in violazione delle regole aziendali, e per la adozione dei necessari provvedimenti disciplinari di sanzione e repressione.

È, altresì, convinzione del Consiglio di Amministrazione che il Modello adottato, ferma restando la sua finalità peculiare e la necessaria conformità ai requisiti di legge, vada calato nella realtà aziendale, in particolare introducendo o rafforzando un vero e proprio sistema dei controlli interni finalizzato, nello specifico, a garantire la conformità delle prassi aziendali alle norme etiche e al corretto e lecito

svolgimento delle attività.

3.5 ELEMENTI FONDAMENTALI E PRINCIPI GENERALI DEL MODELLO DI AGN Energia S.P.A.

Con riferimento alle esigenze individuate dal legislatore nel Decreto, gli elementi fondamentali del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di AGN Energia S.p.A. possono essere così brevemente riassunti:

- individuazione delle Attività aziendali che presentano un rischio di realizzazione di reati rilevanti, ai sensi del Decreto, per la Società (*Risk Assessment*) (cfr. Parte Speciale del Modello);
- protocolli, generici e specifici, in essere sulle Attività aziendali a rischio, a garanzia dei principi di controllo, tra cui le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati (cfr. Parte Speciale del Modello);
- principi etici da applicare ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto, volti a definire la necessità di osservare le leggi ed i regolamenti vigenti (cfr. Codice Etico);
- Organismo di Vigilanza e attribuzione allo stesso di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello nonché il compito di proporre un'eventuale modifica dello stesso nel caso di significative violazioni delle prescrizioni ovvero nel caso intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (cfr. Cap. 4);
- flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza per facilitare lo svolgimento dell'attività di vigilanza (cfr. Parte Speciale del Modello);
- sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole comportamentali e di controllo indicate nel Codice Etico e nel Modello (cfr. Codice Disciplinare Aziendale);
- attività di informazione, sensibilizzazione e formazione ai Destinatari, finalizzata a garantire l'effettiva conoscenza del Codice Etico e del Modello (cfr. cap. 7).

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti all'interno di AGN Energia S.p.A., ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo sulle aree ed attività a rischio. Inoltre, nella predisposizione del presente Modello, si è tenuto conto delle procedure operative e dei sistemi di controllo adottati in conformità alle disposizioni di legge applicabili, in particolare le norme applicabili alla Società.

Il Modello, pertanto, tiene conto delle procedure operative e dei sistemi di controllo adottati in conformità alle disposizioni di legge e complessivamente risulta essere un insieme di regole, di procedure e strutture organizzative che, da una parte, assicurano il rispetto delle strategie aziendali e di gruppo ed il conseguimento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi aziendali, la salvaguardia del valore delle attività, la protezione delle perdite, l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali e, dall'altra parte, la conformità delle operazioni con la legge, con la normativa di settore nonché con le politiche, i piani, i regolamenti e le procedure interne.

Il Modello si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito dalle regole della Società e non ne modifica le funzioni, i compiti, e gli obiettivi preesistenti ma mira a fornire maggiori garanzie circa la conformità delle prassi e delle attività aziendali alle norme di settore applicabili, al Codice Etico e alla normativa aziendale che ne declina i principi nella disciplina delle Attività a rischio di reato.

Il Modello adottato coinvolge pertanto ogni aspetto dell'attività della Società e rappresenta un sistema strutturato ed organico di processi, procedure ed attività di controllo (*ex ante* ed *ex post*), che ha l'obiettivo di permettere la consapevole gestione del rischio di commissione dei Reati, mediante l'individuazione delle Attività a rischio di reato e la loro conseguente proceduralizzazione.

I principi generali su cui si basa il Modello di AGN Energia S.p.A., rinvenibili in concreto nei protocolli preventivi, generici e specifici, elencati e descritti nella Parte Speciale, sono i seguenti:

- separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto nel rispetto del principio secondo cui nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- chiara e formalizzata assegnazione di poteri (autorizzativi e di firma) e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e delle soglie di approvazione. I poteri e le responsabilità sono definiti in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa e nel rispetto dei principi secondo cui a nessuno sono attribuiti poteri illimitati se non con un abbinamento di firma.
- esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- "proceduralizzazione" delle Attività a rischio di reato, al fine di:
 - definire e regolamentare le modalità e tempistiche di svolgimento delle attività medesime;
 - garantire la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
 - garantire, ove necessario, l'"oggettivazione" dei processi decisionali e limitare decisioni aziendali basate su scelte soggettive non legate a predefiniti criteri oggettivi;
- utilizzo del sistema di controllo di gestione con verifiche periodiche, in grado di fornire una tempestiva segnalazione all'Organismo di Vigilanza, dell'insorgere o dell'esistenza di situazioni anomale relativamente ai flussi finanziari (ovvero di deroghe e criticità, inerenti, per esempio, extra budget, termini di pagamento);
- istituzione, esecuzione e documentazione di attività di controllo e vigilanza sui processi e sulle Attività a rischio di reato;
- istituzione, esecuzione e documentazione di un Modello di Organizzazione e di Gestione per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro valido per la prevenzione dei reati in materia di sicurezza connessi con i delitti di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi e gravissime che ha lo scopo di definire i principi di riferimento, le relative caratteristiche e le principali modalità operative per l'applicazione della normativa sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro dei dipendenti, dei contrattisti e dei clienti e la tutela dell'incolumità pubblica;
- esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione delle informazioni dall'accesso fisico o logico ai dati e agli asset del sistema informativo aziendale, in particolare con riferimento ai sistemi gestionali e contabili.

3.6 PERCORSO OPERATIVO E METODOLOGICO CHE HA PORTATO ALLA COSTRUZIONE DEL MODELLO

AGN Energia S.p.A. ha svolto una serie di attività propedeutiche dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle Linee Guida.

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello.

⇒ **Attività di Risk Assessment**

L'attività in oggetto, finalizzata all'individuazione dei profili di rischio della Società, è stata svolta in *self assessment* dal *team* aziendale (Gruppo di lavoro aziendale) costituito, in considerazione della complessità del progetto, al fine di programmare ed eseguire le fasi operative del progetto stesso. Il *Risk Assessment* finalizzato a individuare le aree che risultano interessate dalle potenziali casistiche di reato mediante l'analisi dell'organizzazione, delle funzioni e dei processi aziendali della Società, ha preso avvio dall'analisi documentale, ed è stato successivamente realizzato tramite interviste.

Durante tale attività sono stati identificati anche i soggetti interessati dall'attività di monitoraggio. L'analisi dei potenziali rischi ha avuto ad oggetto le possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'azienda, considerando anche i dati inerenti alla storia dell'ente e dati di settore.

In particolare, l'analisi del rischio di reato ha permesso alla Società di completare i seguenti passaggi:

1. Valutazione del livello di vulnerabilità di ciascuna attività (analisi vulnerabilità);
2. Individuazione e valutazione delle minacce rispetto a ciascuna attività critica (analisi delle probabilità di minaccia);
3. Valutazione del potenziale impatto che la realizzazione di una minaccia può causare per ciascuna attività (analisi degli impatti);
4. Valutazione delle contromisure applicate (analisi delle contromisure).

Attraverso interviste dirette al personale coinvolto, è stato possibile individuare i processi sensibili, le funzioni coinvolte e il sistema di controllo in atto.

⇒ **Valutazione e validazione dei presidi esistenti**

Le attività precedentemente descritte sono state completate dall'Analisi delle vulnerabilità, ovvero la valutazione del sistema di controlli preventivi (organizzativi, fisici e tecnologici) già esistenti all'interno della Società. Tale attività ha permesso di documentare la conformità dei controlli preventivi esistenti e di individuare i presidi che è necessario implementare affinché la Società sia maggiormente tutelata abbassando i rischi di commissione dei reati, considerando le attività e le aree di rischio-reato.

Nella predisposizione del presente Modello, infatti, si è tenuto innanzitutto conto della normativa, delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti nella Società in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione di reati e di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

Tali presidi si concretizzano in protocolli di decisione finalizzati a gestire i profili di rischio di AGN Energia S.p.A. nel rispetto dei principi di:

- chiara attribuzione di ruoli e responsabilità;
- poteri autorizzativi e di firma in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali e con una chiara indicazione dei limiti di spesa;
- separazione di compiti e funzioni compatibilmente con l'operatività e la struttura organizzativa di AGN Energia S.p.A.;
- tracciabilità, verificabilità e documentabilità del processo decisionale;
- efficace sistema di controllo di gestione, anche attraverso l'utilizzo di sistemi gestionali informatici.

In particolare, sono state sviluppate le seguenti attività:

- definizione, formalizzazione e pubblicizzazione di ruoli, funzioni, competenze, responsabilità e poteri (organigramma, sistema di deleghe e procure) in un'ottica di prevenzione dei fatti di reato richiamati dal D.Lgs. 231/2001;
- definizione e formalizzazione di specifiche procedure organizzative;
- adozione del Codice Etico della controllante Quiris S.a.p.a.;
- istituzione di un Organismo di Vigilanza 231 interno dotato di poteri autonomi e indipendenti rispetto al vertice aziendale con compiti di verificare l'efficacia e l'effettività del Modello (ovvero di idoneità del Modello di prevenire i reati in ottica ex ante) e regolamentare i flussi di segnalazione all'Organismo di Vigilanza 231 e reporting agli organi rappresentativi dell'ente;
- predisposizione della procedura sanzionatoria e disciplinare nei confronti di amministratori, dirigenti, dipendenti, fornitori di prestazioni professionali o servizi e, più in generale, di terzi soggetti che agiscono per conto della Società (Codice Disciplinare Aziendale).

⇒ **Valutazione dei presidi mancanti - Piano di gestione del rischio**

Sulla base dell'analisi di cui sopra, la Società ha deciso di implementare alcuni ulteriori specifici Protocolli al fine di arginare il rischio nelle principali attività e processi aziendali che possono costituire occasione o modalità di realizzazione delle fattispecie di reato disciplinate dal Decreto. I protocolli sono attuati ovvero in fase di attuazione dalla Società.

Ogni area e attività a rischio è governata da uno o più protocolli di decisione specifici oltre che dai principi del Codice Etico.

Le attività sopra descritte hanno condotto alla definizione da parte di AGN Energia S.p.A. del Modello che è così strutturato:

(i) **Parte Generale**, che descrive:

- il quadro normativo di riferimento;
- la realtà aziendale (sistema di governance e assetto organizzativo di AGN Energia S.p.A.);
- la metodologia adottata per le attività di analisi delle attività sensibili e gap analysis;
- la individuazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
- la funzione del Sistema Disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;
- il piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del modello;
- i criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;

(ii) **Parte Speciale**, che descrive:

- le fattispecie di reato richiamate dal D.Lgs. 231/2001 che la Società ha stabilito essere a rischio in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività;
- i processi/attività sensibili di AGN Energia S.p.A.;
- i principi di comportamento adottati dalla Società per gestire il rischio reato;
- i controlli e flussi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E DEI SINGOLI MEMBRI

Il Decreto identifica in un organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6, comma 1, lett. b)), l'organo al quale deve essere affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello nonché di curarne il costante e tempestivo aggiornamento.

La genericità del concetto di "organismo dell'Ente" giustifica l'eterogeneità delle soluzioni che al riguardo possono adottarsi in considerazione sia delle caratteristiche dimensionali della Società, sia delle regole di *corporate governance*, sia della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici. Ciò consente di optare per una composizione sia mono che plurisoggettiva. Nella composizione plurisoggettiva possono essere chiamati a far parte dell'Organismo di Vigilanza componenti sia interni che esterni all'Ente, purché ciascuno di essi abbia i requisiti di cui sotto.

Nel caso di specie il Consiglio di Amministrazione della Società ha affidato il relativo incarico ad un organismo collegiale appositamente istituito, caratterizzato dai seguenti requisiti:

- a) autonomia e indipendenza: valutati, in estrema sintesi, in relazione alla funzionalità dell'organismo nella sua globalità. Concorrono a garantire il requisito in questione:
- il possesso di autonomi poteri di iniziativa e controllo, autonomia da ogni forma d'interferenza e/o condizionamento esercitabile da parte di qualunque componente della Società (i.e. indipendenza di giudizio e autonomia decisionale). Conseguentemente – fatta eccezione per il rapporto di lavoro subordinato preesistente (per quanto concerne i membri dell'Organismo di Vigilanza interni alla Società) – proprio per preservare il requisito *de quo* è vietato ai membri dell'Organismo di Vigilanza intrattenere con la Società e/o con Soggetti Rilevanti (quali, ad esempio, componenti il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale, ecc.) rapporti di natura economico/finanziaria significativi. L'autonomia decisionale si esprimerà nell'esercizio di poteri ispettivi, di accesso alle informazioni aziendali, di controllo, consultazione e proposta, quale necessario completamento di un'autonomia non meramente formale ma sostanziale, ne consegue l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza della possibilità di disporre di forme di autonomia finanziaria e di potestà autoregolamentari;
 - l'insindacabilità delle decisioni. Al fine di garantire la terzietà in questione l'Organismo è composto da soggetti non in conflitto di interessi con l'azienda e che si trovino in una posizione organizzativa adeguatamente elevata da garantire l'indipendenza dagli organi esecutivi;
 - la collocazione in posizione di diretto riferimento al Consiglio di Amministrazione, il che implica l'assenza di ogni rapporto gerarchico con i singoli responsabili delle diverse aree, funzioni e direzioni della Società (i.e. autonomia gerarchica rispetto ai soggetti sottoposti a controllo);
 - la possibilità di relazionarsi direttamente con tutti i soggetti che svolgono l'attività nella Società o per conto della stessa;
- b) professionalità: intesa, in estrema sintesi, come:
- possesso di adeguate competenze specialistiche (quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, competenze in materia di organizzazione aziendale, di profili giuridici [soprattutto, ma non soltanto, penalistici] e dell'ambito di operatività della Società [i.e. conoscenza nella normativa in tema di istituti di pagamento e di antiriciclaggio], ecc.) da verificare con riferimento ai singoli membri;
 - dotazione di strumenti e tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività consulenziale, che possono essere utilizzate:

- per indicare agli organi competenti l'adozione delle misure più idonee per l'osservanza del Modello;
 - per poter verificare nell'espletamento dei compiti propri di vigilanza che i comportamenti tenuti rispettino effettivamente quelli codificati nel Modello e nel Codice Etico;
 - per procedere all'aggiornamento del Modello;
- c) continuità dell'azione: requisito che rende necessaria una "struttura" interna dedicata all'attività di supporto all'Organismo di Vigilanza.

4.2 SINTESI DEI COMPITI E DELLE CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Avuto riguardo agli elementi sopra evidenziati, in ottemperanza a quanto previsto all'Articolo 6, comma 1, lettera b) del Decreto, l'Organismo di Vigilanza - avente il compito di controllare il corretto funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, con il supporto delle competenti funzioni della Società, in particolare del collegio sindacale e di consulenti legali esterni - è costituito da un organo collegiale nominato dal Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo ha una durata nella carica di tre anni ed è rinnovabile. All'atto dell'insediamento l'Organismo è tenuto a rilasciare un'attestazione di non incompatibilità/inconferibilità dell'incarico nonché una dichiarazione di sussistenza dei requisiti di onorabilità.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto su tale organo rimonta la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello.

Per adempiere al meglio alle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto.

In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e dei propri requisiti professionali, l'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento dei compiti che gli competono, si avvale del supporto di quelle altre funzioni aziendali della Società che, di volta in volta, si rendessero utili per il perseguimento delle finalità ad esso riservate.

All'Organismo di Vigilanza, affinché possa svolgere i suddetti compiti, sono conferiti adeguati poteri di iniziativa e di controllo, che si estrinsecano su di un piano più operativo nella facoltà di:

- attivare le procedure di controllo;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- verificare l'efficienza ed efficacia del Modello adottato rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 provvedendo in caso contrario ad un aggiornamento degli elementi stessi;
- verificare il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello e rilevazione degli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- condurre indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle attività a rischio;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;

- predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
 - raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse all'organo obbligatoriamente;
 - coordinarsi con le altre funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni, per il monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. A tal fine l'Organo deve essere tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio ed avere libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante. Ad esso devono essere inoltre segnalate da parte del *management* eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato;
 - coordinarsi con i Responsabili delle altre funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione clausole *standard*, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, etc.);
 - predisporre una relazione informativa su base semestrale per il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale in ordine alle attività di verifica e controllo compiute e all'esito delle stesse;
 - formulare le proposte all'organo amministrativo per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
 - significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
 - significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
 - modifiche normative;
 - segnalare all'organo amministrativo, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente.

La definizione delle modalità concrete di svolgimento dell'attività dell'Organismo di Vigilanza (quali ad esempio calendarizzazione dei controlli, individuazione dei criteri e procedure di analisi, ecc.), è rimessa allo stesso organismo, il quale in questi casi disciplina il proprio funzionamento interno tramite l'adozione di un regolamento interno di funzionamento.

4.3 VERIFICHE PERIODICHE SUL MODELLO

Il Modello sarà soggetto a due tipi di verifiche:

1. Verifiche sugli atti: annualmente si procederà ad una verifica degli atti/contratti societari di maggiore importanza conclusi in aree di attività riconosciute a rischio;
2. Verifiche delle procedure: periodicamente l'Organismo di Vigilanza verificherà l'effettività del Modello. Inoltre, sarà effettuata una analisi delle eventuali segnalazioni ricevute, delle azioni intraprese dall'Organismo di Vigilanza e dagli altri soggetti interessati, dei fatti considerati a rischio, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di Reato previste dal Decreto anche con interviste a campione.

Il controllo del corretto funzionamento del Modello è demandato all'Organo di Vigilanza, il quale disporrà di un budget per le proprie attività approvato dall'organo consiliare e potrà avvalersi anche dell'ausilio del supporto di personale interno alla Società e/o del supporto di soggetti terzi esterni alla società secondo quanto meglio specificato nello Statuto dell'Organismo di Vigilanza cui si rinvia.

Le verifiche dell'Organismo di Vigilanza potranno essere effettuate anche a sorpresa.

4.4 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

Il Consiglio dei ministri, nella seduta del 10 marzo 2023, ha approvato il D.Lgs. 24/2023 per il recepimento della Direttiva UE 2019/1937 in materia di *“protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*.

In forza del nuovo dettato normativo, facendo seguito alla modifica di cui al comma 2-bis dell'art. 6 ex D.Lgs. 231/2001, AGN Energia S.p.A., ha adeguato il proprio sistema di segnalazione degli illeciti e delle irregolarità, disciplinato da una policy interna dedicata.

Le segnalazioni possono essere inoltrate in forma scritta tramite i seguenti canali di segnalazione:

- attraverso il portale di segnalazione dedicato raggiungibile al seguente indirizzo (<https://quirisholding.integrityline.com>)
- in alternativa, attraverso posta ordinaria intestata a Organismo di Vigilanza di AGN Energia spa - Via Gabriele D'Annunzio 2/75, 16121 Genova.

Le segnalazioni trasmesse mediante il Portale Whistleblowing sono ricevute dall'Organismo di Vigilanza. Le segnalazioni, come da norme in vigore, devono poter essere effettuate anche in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

A tal fine la Società AGN Energia S.p.A. ha stabilito che la segnalazione in forma orale possa avvenire attraverso messaggistica telefonica disponibile sul numero 010 9041211, ovvero mediante richiesta di incontro con l'Organismo di Vigilanza utilizzando l'indirizzo di posta elettronica odv231spa@agnenergia.com

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Codice Etico, del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001. Le eventuali segnalazioni possono essere inviate per iscritto ai seguenti recapiti:

e-mail: odv231spa@agnenergia.com

posta ordinaria: Organismo di Vigilanza
AGN Energia Spa
Via G. D'Annunzio 2/75
16121 Genova

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

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative: i) alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001; ii) a “pratiche” non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società; iii) a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;

- il dipendente, i partner commerciali, i consulenti, i collaboratori, i c.d. parasubordinati, e in generale tutti gli stakeholders per quanto riguarda i rapporti con l'azionista di maggioranza e l'attività svolta nei confronti della Società, effettuano la segnalazione di una violazione (o presunta violazione) del Modello all'Organismo di Vigilanza secondo quanto di seguito previsto;
- l'Organismo di Vigilanza valuta sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi;
- nel caso in cui la segnalazione di eventuali violazioni del Modello sia riferita a componenti del Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio Sindacale, la stessa verrà trasmessa al Presidente del Consiglio di Amministrazione ovvero, se riguardante lo stesso Presidente del Consiglio di Amministrazione al Presidente del Collegio Sindacale.

È assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. In ogni caso i segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

In aggiunta alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza, da parte delle funzioni aziendali che operano nell'ambito di attività sensibili, le informazioni concernenti:

- a) le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse poste in essere per dare attuazione al Modello (*report* riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, eccetera);
- b) le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (un fatto non rilevante se singolarmente considerato, potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell'area di accadimento).

4.5 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate e fondate su elementi di fatto. L'Organismo di Vigilanza non è tenuto a gestire segnalazioni che si fondino su mere voci o sospetti o che siano talmente generiche da non consentire l'avvio di una indagine.

Le modalità di segnalazione sono rese note a tutto il personale della Società, a tutti i membri degli organi sociali e alla società di revisione e a tutti coloro i quali entrano, a vario titolo, in contatto con la Società (es. partner, fornitori, candidati ecc.).

Le segnalazioni ricevute da altre funzioni aziendali o da altri organismi di controllo della Società riguardanti comportamenti che potrebbero integrare uno dei reati presupposto del Decreto o una violazione del Modello devono essere immediatamente inoltrate all'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dalle procedure interne. La mancata tempestiva trasmissione all'Organismo di Vigilanza di dette segnalazioni costituisce violazione al presente Modello ed è passibile di sanzione disciplinare ai sensi del capitolo 5.

Ogni informazione e segnalazione raccolta, ogni report ricevuto o preparato è conservato in un apposito archivio tenuto dall'organismo in formato cartaceo e/o elettronico per un periodo da considerarsi congruo in relazione alle attività da svolgere e comunque nei termini e secondo le modalità previste dalla normativa vigente

4.6 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Ricevuta la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza verifica in via preliminare la pertinenza della stessa ai fini dell'attuazione del presente Modello. Qualora la segnalazione non sia pertinente in quanto non rilevante in relazione al Modello o al Codice Etico, ma contenga comunque elementi di violazione o presunta violazione a disposizioni interne o alla legislazione vigente, l'Organismo di Vigilanza trasmette la segnalazione all'Amministratore Delegato. Di tale trasmissione è data notizia al segnalante.

Se la segnalazione è pertinente, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente dare corso ai necessari accertamenti, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante in tutta la fase di gestione della segnalazione.

Qualora all'esito dell'accertamento non emergano elementi per dare seguito alla segnalazione, l'Organismo di Vigilanza procede all'archiviazione della notizia, dandone analitica motivazione.

Qualora all'esito dell'accertamento la segnalazione risulti fondata, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente il titolare del potere disciplinare, il quale procede secondo quanto stabilito dal sistema sanzionatorio del presente Modello.

Nel trasmettere l'esito della propria istruttoria, l'Organismo di Vigilanza segnala le disposizioni del Modello che si assumono violate ed esprime la propria valutazione in merito agli elementi di prova accertati, alla natura della violazione e alla sua gravità rispetto ai principi e alle disposizioni del presente Modello. Inoltre, può proporre agli organi competenti la misura disciplinare che ritiene maggiormente idonea, proporzionata e sufficientemente dissuasiva al fine di prevenire il ripetersi della violazione.

È dovere dell'Organismo di Vigilanza fornire al segnalante non anonimo una risposta in merito all'archiviazione ovvero alla decisione di procedere rispetto alla segnalazione.

Tutti i documenti relativi alla segnalazione sono archiviati e conservati in modalità informatica e/o cartacea a cura dell'Organismo di Vigilanza, al fine di garantire la trasparenza e la tracciabilità delle decisioni e vi avranno accesso unicamente i membri dell'OdV, che si impegnano a farne uso unicamente per i fini ispettivi e di verifica propri della funzione da essi ricoperta.

La Società garantisce che nell'ambito delle attività di indagine interna disciplinate dal presente paragrafo il trattamento dei dati personali, ivi inclusi quelli di natura sensibile o giudiziaria, avvenga nel pieno rispetto della disciplina in materia di privacy.

Qualora sui medesimi fatti oggetto di un'indagine interna ai sensi del presente paragrafo si apra un procedimento penale, la Società garantisce il rispetto dei diritti di difesa riconosciuti dall'ordinamento al soggetto testimone o all'indagato.

Costituisce illecito disciplinare, sanzionato ai sensi del sistema sanzionatorio previsto dal capitolo 6 la segnalazione volontaria di fatti di cui si conosce la falsità o la palese infondatezza o che si sa non essere stati commessi dal soggetto segnalato. La Società si riserva ogni azione, anche non di natura disciplinare, contro chiunque effettui con dolo o colpa grave segnalazioni non veritiere oppure finalizzate a danneggiare la Società, gli organi sociali o il personale della stessa.

La Società vieta qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, anche laddove la segnalazione dovesse rivelarsi infondata nel merito.

Le violazioni alle misure di tutela della riservatezza dell'identità del segnalante o alle misure di protezione da atti ritorsivi o discriminatori costituiscono illecito disciplinare sanzionato ai sensi del sistema sanzionatorio previsto dal presente Modello.

La Società pone in essere le azioni ritenute più opportune per eliminare o ridurre il rischio che violazioni della specie di quella segnalata e accertata possano ripetersi in futuro. In particolare, l'Organismo di

Vigilanza propone tempestivamente le modifiche o le integrazioni necessarie al Modello o alle procedure che ne costituiscono attuazione qualora la violazione accertata abbia evidenziato carenze significative nelle misure di prevenzione e controllo.

4.7 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito a: (i) attuazione del Modello, (ii) eventuali aspetti critici, (iii) necessità di interventi modificativi.

Sono previste le linee di *reporting* di seguito indicate:

- la prima, su base continuativa e informale, direttamente verso Il Presidente e l'Amministratore Delegato;
- la seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

4.8 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI AGN Energia S.P.A.

Contestualmente all'adozione del proprio Modello, il Consiglio di Amministrazione di AGN Energia S.p.A. procede anche alla nomina dell'Organismo di Vigilanza incaricato di svolgere i compiti di controllo sull'espletamento delle suddette attività e sull'applicazione del Modello.

CODICE ETICO

Tra i principali e più generali protocolli preventivi, AGN Energia S.p.A. ha adottato il Codice Etico della Holding Quiris S.a.p.a. ed i cui principi sono resi effettivi attraverso l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, integrandosi con esso.

Il Codice Etico è un documento voluto ed approvato da Quiris S.a.p.a. e contiene una serie di principi di "deontologia aziendale", riferibili a tutte le società del Gruppo Quiris e che AGN Energia S.p.A. riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza a tutto il Personale e a tutti coloro che, anche all'esterno della Società, cooperano al perseguimento dei fini aziendali.

In particolare, il Codice Etico è espressione anche della politica aziendale della Società per la salute e sicurezza sul lavoro e ambientale e indica la visione, i valori essenziali e le convinzioni dell'azienda in tale ambito.

AGN Energia S.p.A. è impegnata ad un'effettiva diffusione, al suo interno e nei confronti dei soggetti che con esso collaborano, delle informazioni relative alla disciplina normativa ed alle regole comportamentali e procedurali da rispettare, al fine di assicurare che l'attività d'impresa si svolga nel rispetto dei principi etici dettati dal Codice Etico.

Il Codice Etico è sottoposto periodicamente dalla Holding Quiris S.a.p.a. a verifica, aggiornamento ed eventuale ampliamento sia con riferimento alle novità legislative sia per effetto delle vicende modificative della propria operatività, delle sue controllate e/o della sua organizzazione interna.

5. DISPOSIZIONI DISCIPLINARI/SANZIONATORIE

5.1 NORME DI RIFERIMENTO E CONDOTTE RILEVANTI (CENNI)

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e), del Decreto, un requisito di essenziale importanza ai fini della configurabilità del Modello come esimente è, altresì l'introduzione di "... *un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*". Pertanto, un'efficiente attuazione del Modello non può prescindere dall'individuazione e dalla previsione di un sistema di sanzioni adeguate e proporzionate alle violazioni delle disposizioni del Modello stesso o dei principi contenuti nel Codice Etico.

Al pari delle altre disposizioni del Modello anche il sistema sanzionatorio in oggetto è indirizzato a tutti i Destinatari della Società e si estende (tramite l'adozione dei meccanismi negoziali di seguito indicati) anche a terzi che operino per conto della Società (nei limiti in precedenza indicati). Pertanto, il sistema prevede sanzioni adeguate e relative alla diversa tipologia di rapporto instaurato con la Società. In tale prospettiva sono previste misure sanzionatorie di natura disciplinare e di natura contrattuale/negoziale applicabili alle diverse fattispecie da considerare che si risolvono, in sostanza, nell'assunzione di provvedimenti diretti ad incidere più o meno "significativamente" (in proporzione alla violazione perpetrata) sul rapporto di lavoro, sulle cariche degli esponenti aziendali e/o sul diverso rapporto negoziale instaurato tra la Società e soggetti terzi.

Va evidenziato che in considerazione della rilevanza e della centralità del Modello, le infrazioni a tale sistema, oltre a danneggiare la Società, compromettono il legame di fiducia intercorrente fra la Società ed i dipendenti e legittimano l'irrogazione da parte della Società di sanzioni disciplinari.

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari prescinde ed è scollegato dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le disposizioni del Modello e le regole di condotta del Codice Etico sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possono determinare e tanto meno dall'affermazione di una responsabilità ex Decreto per la Società che, eventualmente, potrebbe derivare da tali comportamenti.

Principio immanente nel sistema sanzionatorio disciplinare è quello di "proporzionalità" tra condotta "trasgressiva" e conseguenza sanzionatoria. Nell'ambito della valutazione del principio di proporzionalità potranno essere di ausilio, tra gli altri, i seguenti parametri:

- la gravità della violazione, valutata sulla base delle caratteristiche della condotta, delle conseguenze derivanti alla Società sia al proprio interno che nel rapporto con i terzi, nonché delle circostanze in cui si è realizzata la violazione;
- il tipo di rapporto di lavoro instaurato con la "controparte/lavoratore" (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale;
- la reiterazione nel tempo di condotte "trasgressive" (dei principi del Modello, del codice etico o degli ordini/direttive impartiti dalla Società, ecc.), ossia esistenza di precedenti violazioni commesse dal medesimo soggetto.

5.2 STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE

I flussi procedurali delle diverse forme di partecipazione dell'Organismo di Vigilanza al sistema disciplinare e la procedura operativa per l'applicazione del sistema disciplinare in funzione delle diverse tipologie di potenziali destinatari e delle differenti sanzioni disciplinari è descritta nel Codice Disciplinare Aziendale.

6. DIVULGAZIONE DEL MODELLO - FORMAZIONE E INFORMAZIONE

6.1 FORMAZIONE ED INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DEI DESTINATARI DEL MODELLO

I destinatari diretti del Modello sono prontamente formati ed informati in merito:

- al contenuto del Decreto;
- al contenuto del Modello, del Codice Etico e del Codice Disciplinare Aziendale e ad eventuali aggiornamenti di tali documenti;
- alle procedure aziendali adottate;
- a tutto quanto concorra e possa servire a garantire trasparenza nell'attività della Società.

Il Modello oltre che il Codice Etico e il Codice Disciplinare Aziendale sono comunicati a tutti i dipendenti mediante pubblicazione della relativa notizia sull'intranet aziendale. Tale comunicazione è ripetuta in occasione dell'aggiornamento del Modello.

Nella predetta intranet aziendale sono inseriti il Modello, il Codice Etico, il Decreto e gli eventuali suoi aggiornamenti, e qualsiasi altra/o informazione/documento significativa/o ai fini della prevenzione dei Reati.

Sono predisposte (dalle competenti funzioni aziendali) opportune clausole contrattuali da inserire nei contratti di riferimento, in modo che ogni dipendente, collaboratore e fornitore accetti in forma esplicita i propri impegni derivanti dal Codice Etico e dal Modello.

Inoltre, con la collaborazione dell'Organismo di Vigilanza e dei diversi responsabili delle funzioni aziendali, si procederà all'organizzazione di una apposita attività di formazione. Specificamente, la divulgazione, che ha come obiettivo la corretta comprensione del Modello e dei valori in esso contenuti, sarà attuata in modo generale, ma anche con l'adozione di tecniche di informazione speciali e corsi ad hoc per coloro che partecipano all'espletamento di funzioni nei settori reputati a rischio di commissione degli illeciti in esame.

Formazione e informativa dovranno essere complete, accurate e accessibili e saranno ripetute periodicamente e con tempestività nel caso in cui per qualsiasi ragione il Modello dovesse essere modificato in quanto non più adeguato e/o efficace per la Società (a causa, ad esempio, della evoluzione normativa e/o di modifiche della struttura aziendale tali da impattare sull'adeguatezza ed efficacia del Modello). Ogni aggiornamento al Modello precedentemente adottato comporterà, pertanto, una nuova attività d'informazione e formazione che, a seconda dell'entità delle modifiche, si tradurrà in nuovi corsi, manuali operativi, circolari interne, ecc..

Il responsabile designato, in collaborazione con i responsabili delle singole aree aziendali e con l'Organismo di Vigilanza, monitora l'attività di informativa al fine di verificarne l'adeguatezza e gestisce l'attività di formazione. Inoltre, l'attività di comunicazione e formazione è supervisionata ed integrata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di "promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei contenuti del Modello" e di "promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali".

6.2 INFORMATIVA NEI CONFRONTI DEI TERZI CHE INTRATTENGONO RAPPORTI CON LA SOCIETÀ

A norma delle Linee Guida “... è assolutamente necessario prevedere un’informativa e pubblicità ...” del Modello e del Codice Etico “...anche per i collaboratori esterni (promotori, agenti, consulenti, outsourcer ... etc.) secondo modalità differenziate ... distinguendo in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale e alla tipologia di attività svolta con riferimento ai rischi di Reato Presupposto” ex Decreto.

Alla luce di tali indicazioni, i responsabili delle competenti funzioni aziendali di riferimento (o i soggetti eventualmente da questi delegati) forniscono (anche con l'utilizzo di mezzi telematici) ai soggetti con i quali la Società instaura rapporti contrattuali significativi per la propria operatività, informazioni sui principi del Modello e sul contenuto del Codice Etico. Nell'ambito dell'informativa a detti soggetti sarà, altresì, data la dovuta enfasi a clausole contrattuali inserite negli specifici contratti di riferimento, dirette a contrastare l'assunzione di condotte in violazione dei principi dei predetti documenti o delle direttive aziendali o in violazione delle norme vigenti.