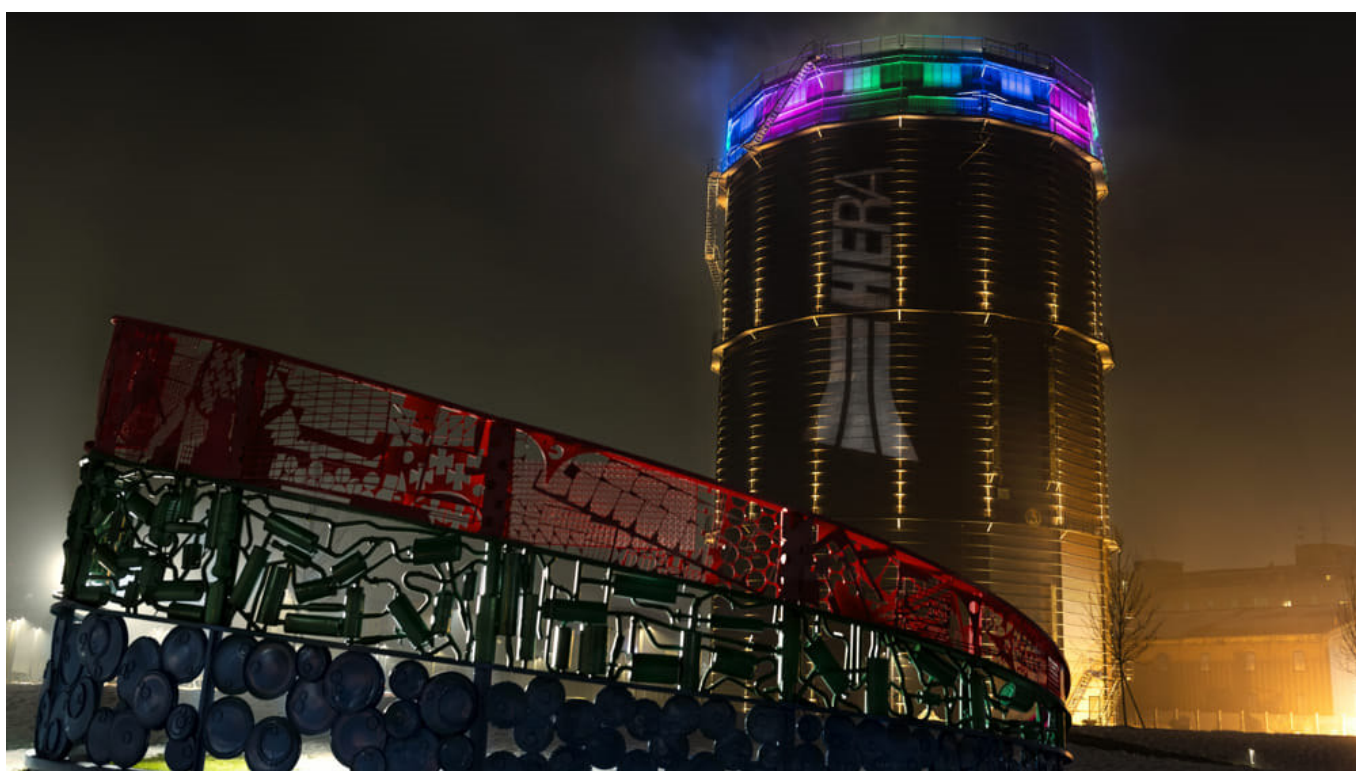


MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

Parte Generale

Revisione n. 3
approvata dal Consiglio di Amministrazione
di Hera Spa
in data 15/12/2021



SOMMARIO

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	3
1.1 - Il regime di responsabilità amministrativa	3
1.2 - L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo quale esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente	4
2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	5
2.1 - Obiettivi e finalità perseguite con l'adozione del Modello	5
2.2 - Struttura ed elementi fondamentali del Modello	6
3. ADOZIONE DEL CODICE ETICO	8
4. STRUTTURAZIONE DEL MODELLO	9
4.1 - Individuazione di tutti i processi aziendali sensibili ovvero a rischio di reato	9
4.2 - Analisi e mitigazione dei rischi potenziali	9
5. IMPLEMENTAZIONE, MODIFICA E VERIFICA DEL MODELLO	10
5.1 - Adozione e implementazione del Modello, attuazione dei controlli previsti	10
5.2 - Modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello.....	10
5.3 Verifiche periodiche del funzionamento del Modello e dei comportamenti aziendali	11
6. PRINCIPI DI CONTROLLO A PRESIDIO DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO DI REATO	11
7. ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO	13
7.1 - Identificazione, collocazione e nomina dell'OdV	13
7.2 - Requisiti e durata dell'Organismo di Vigilanza.....	14
7.3 - Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	15
7.4 - I Flussi Informativi verso l'Organismo di Vigilanza	17
8. MODALITÀ E PERIODICITÀ DI REPORTING AGLI ORGANI SOCIETARI	18
9. FORMAZIONE DEL PERSONALE E INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI AL GRUPPO	18
10. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONI	19
10.1 - Principi generali.....	19
10.2 - Misure nei confronti dei Dipendenti.....	20
10.3 - Misure nei confronti dei Dirigenti.....	20
10.4 - Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci.....	20
10.5 - Misure nei confronti dei componenti dell'OdV.....	21
10.6 - Misure nei confronti di collaboratori, consulenti e business partner.....	21

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001 (Parte Generale)

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 - Il regime di responsabilità amministrativa

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 recante *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (il **“Decreto 231”**), ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti (da intendersi come società e associazioni - con o senza personalità giuridica - consorzi, ecc., di seguito denominati **“Enti”** e, al singolare **“Ente”**) per reati **tassativamente elencati** e commessi **nel loro interesse o vantaggio**:

- (i) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (cd. **“Apicali”**);
- (ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cd. **“Sottoposti”**).

La responsabilità amministrativa dell’Ente si aggiunge a quella penale e civile della persona fisica che ha commesso materialmente il reato.

L’Ente è responsabile ai sensi del Decreto 231 se ha tratto vantaggio dalla commissione del reato o lo ha commesso nel proprio interesse. Pertanto, l’Ente non risponde se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui ai precedenti punti (i) e (ii) nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

Tra le sanzioni comminabili agli Enti ritenuti responsabili ai sensi del Decreto 231, quelle certamente più gravose per l’Ente sono rappresentate dalle **misure interdittive**, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni pubbliche, il divieto di contrarre con la

¹ L’individuazione dei soggetti **“Apicali”** viene svolta tenendo conto della funzione concretamente svolta in azienda e dei poteri attribuiti. Ai fini della individuazione dei **“Sottoposti”**, si tiene conto del rapporto di lavoro con la Società e dell’autonomia decisionale del relativo soggetto.

pubblica amministrazione, l'interdizione all'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. La suddetta responsabilità si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi. Inoltre, l'Ente può essere soggetto alle sanzioni previste dal Decreto 231 (in forma ridotta) in caso di commissione di delitti nella forma del tentativo.

L'Ente non risponde, invece, quando *“impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento”*.

Il Decreto 231, nella sua stesura originaria (artt. 24 e 25 del Decreto 231), elencava, tra i reati dalla cui commissione è fatta derivare la responsabilità amministrativa degli Enti, esclusivamente quelli realizzati nei rapporti con la pubblica amministrazione, con la finalità di prevenire e sanzionare le condotte di tipo corruttivo nell'ambito dell'attività d'impresa. Nel corso degli anni, l'elenco dei cd. reati-presupposto (fattispecie di reato previsti espressamente dal Decreto 231) è stato, progressivamente, esteso ed integrato, fino a ricomprendere gran parte delle fattispecie illecite riconducibili all'attività d'impresa, non solo nei rapporti con la pubblica amministrazione.

L'**elenco aggiornato dei reati** previsti dal Decreto 231 come presupposto della responsabilità amministrativa dell'Ente (di seguito i **“Reati 231”**) è riportato in allegato alla presente Parte Generale del Modello (**Allegato 1**).

Eventuali nuovi Reati 231, che dovessero essere di volta in volta eventualmente introdotti, saranno recepiti, nel Modello 231 adottato nell'ambito del Gruppo Hera², attraverso i meccanismi di aggiornamento e verifica descritti nel successivo paragrafo 5.

Nelle more di tale aggiornamento, le previsioni del Modello³ organizzativo devono intendersi idonee a prevedere anche le nuove fattispecie di reato introdotte dal legislatore con riferimento al Decreto 231.

1.2 - L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo quale esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente

L'art. 6 del Decreto 231 stabilisce che l'Ente non risponde del Reato 231 nel caso in cui dimostri 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”* (cd. *“esimente”* da Reato 231).

In particolare, ove il Reato 231 venga commesso dagli Apicali, l'Ente non risponde se prova che:

- (i) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- (ii) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro

² **“Gruppo Hera” o il “Gruppo”**: ai fini del Modello 231, si intende Hera S.p.A. e le società del Gruppo Hera che abbiamo adottato il presente Modello 231 (Parte Generale).

³ **“Modello” o “Modello 231”**: il modello di organizzazione, gestione e controllo – di cui al D.Lgs. n. 231/2001 – adottato da Hera S.p.A. e dalle società controllate.

aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

- (iii) i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli;
- (iv) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza⁴ in ordine ai Modelli.

Nel caso in cui, invece, il Reato 231 venga commesso da soggetti Sottoposti, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato Modelli idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere *a priori*.

Detti Modelli, devono:

- **individuare** le attività nel cui ambito possano essere commessi i Reati 231;
- prevedere specifici **protocolli/procedure** 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 tali reati;
- prevedere **obblighi di informazione** nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre un sistema **disciplinare idoneo a sanzionare** il mancato rispetto delle misure indicate nei Modelli.

2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1 - Obiettivi e finalità perseguite con l'adozione del Modello

Il Gruppo è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a garanzia della soddisfazione dei bisogni della collettività e a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti. Il Gruppo, inoltre, è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori esterni e *partner* d'affari in generale.

Pertanto, il Modello si rivolge ai componenti degli Organi Sociali⁵, ai dipendenti e a tutti coloro che, pur non essendo collocati organizzativamente all'interno del Gruppo, operano su mandato o nell'interesse del medesimo; essi sono tenuti – nell'ambito delle rispettive responsabilità e competenze – alla conoscenza ed osservanza del Modello.

⁴ **Organismo di Vigilanza o OdV**: organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento.

⁵ "**Organi Sociali**": Consiglio di Amministrazione (o altri Organi Amministrativi) e Collegio Sindacale di Hera S.p.A. e delle sue controllate.

Il Modello è stato adottato nella convinzione che - al di là delle prescrizioni del Decreto 231 che lo individuano quale strumento facoltativo e non obbligatorio – esso possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto delle società del Gruppo, affinché si attengano a comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di realizzazione dei reati previsti dal Decreto stesso.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, il Gruppo si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto del Gruppo nelle aree di attività a rischio, la **consapevolezza** di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili al Gruppo;
- ribadire che le forme di **comportamento illecito sono fortemente condannate** dal Gruppo, in quanto le stesse (anche nel caso in cui il Gruppo fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali il Gruppo intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- consentire al Gruppo, grazie ad un'azione di **monitoraggio** sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per **prevenire o contrastare** la commissione dei reati.

L'implementazione del Modello prevede un aggiornamento continuo anche degli altri strumenti allo stesso riconducibili, quali: il Codice Etico⁶, il Modello per la Prevenzione della Corruzione⁷, la mappatura dei processi aziendali "sensibili" (ovvero quelli che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto 231) e la redazione di specifici Protocolli/Procedure 231 che disciplinano tali processi aziendali.

A seguito dell'individuazione dei processi sensibili, il Gruppo ha ritenuto opportuno definire alcuni elementi ritenuti fondamentali del Modello che intende attuare, tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate in materia dalle associazioni di categoria.

Le previsioni contenute nel Modello sono state elaborate tenendo conto della vigente struttura della capogruppo Hera S.p.A. operante quale *holding* di partecipazioni che svolge, in linea con l'assetto di poteri vigente e in conformità alla normativa applicabile, un'attività di indirizzo e coordinamento nei confronti delle altre società del Gruppo. Queste ultime operano nell'ambito della propria autonomia gestionale ed in coerenza con gli obiettivi strategici del Gruppo.

2.2 - Struttura ed elementi fondamentali del Modello

Il Modello è costituito dalla presente "**Parte Generale**" e da una "**Parte Speciale**"

⁶ "**Codice Etico**": documento adottato dal Gruppo e approvato dal Consiglio di Amministrazione di Hera S.p.A. e delle sue società controllate in cui sono definiti principi e direttive generali di comportamento etico a cui attenersi.

⁷ "**Modello per la prevenzione della Corruzione**": modello adottato dal Gruppo e approvato dal Consiglio di Amministrazione di Hera S.p.A. e delle sue società controllate specificatamente volto alla prevenzione dei reati corruttivi.

composta dai Protocolli/Procedure 231.

Ciascun Protocollo/Procedura 231 (Parte Speciale) contiene la descrizione della specifica attività/processo “sensibile” con riferimento al rischio di commissione di Reati 231 e individua principi comportamentali e presidi di controllo.

Gli **elementi fondamentali** individuati dal Gruppo nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- la **mappatura di tutti i processi aziendali “sensibili”**, ovvero di quelli nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre a verifica e monitoraggio;
- l'adozione del **Modello per la Prevenzione della Corruzione**, specificamente volto alla prevenzione dei reati corruttivi;
- l'approvazione e l'aggiornamento costante di **Protocolli/Procedure 231** (c.d. “**Parte Speciale**”) che disciplinano i processi sensibili e l'implementazione del sistema di controllo interno previsto in tali Protocolli e finalizzato a garantire i principi di controllo di cui al successivo paragrafo 4;
- la definizione di **principi etici** in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto (formalizzati nel **Codice Etico** approvato dal Consiglio di Amministrazione);
- la nomina dell'**Organismo di Vigilanza (“OdV”)** e l'attribuzione ad esso di specifici compiti di vigilanza, sull'efficace e corretto funzionamento del Modello, e di analisi e contenimento del rischio;
- la compilazione e l'invio all'OdV, da parte di tutte le Società del Gruppo che adottano il Modello, dei **Flussi Informativi**⁸, che contengono specifiche e dettagliate informazioni necessarie per monitorare il rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto 231;
- la previsione e l'applicazione di **disposizioni disciplinari** idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, ad eventuale integrazione dei codici disciplinari in essere;
- l'attività di **formazione**, informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali dei principi etici, delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la previsione di un canale per le segnalazioni all'OdV di presunti illeciti e/o di violazioni del Modello (cd. **whistleblowing**⁹) e l'attivazione di una conseguente attività di istruttorie ed eventuale indagine volta all'accertamento dei fatti e all'adozione di piani di rientro al fine della mitigazione del rischio;
- la definizione delle responsabilità nell'approvazione, nel recepimento, nell'integrazione e nell'implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento dei medesimi e dei comportamenti aziendali con relativo aggiornamento periodico

⁸ **“Flussi Informativi”**: informazioni destinate all'Organismo di Vigilanza su atti e fatti che potrebbero avere rilevanza ai fini del Decreto 231.

⁹ **“Whistleblowing”**: sistema di segnalazione verso l'Organismo di Vigilanza disponibile a soggetti sia interni sia esterni al Gruppo attraverso il quale possono essere segnalati atti o fatti di presunta rilevanza anche ai fini del Decreto 231.

(controllo ex post).

3. ADOZIONE DEL CODICE ETICO

Allo scopo di favorire la legalità, la correttezza l'onestà, l'equità e l'imparzialità dei comportamenti dei propri dipendenti, il Gruppo ha stabilito **una serie di principi** che guidino gli stessi nello svolgimento delle loro attività e nelle relazioni con i differenti portatori di interessi (clienti, dipendenti e collaboratori, azionisti e mercato finanziario, fornitori, territorio, comunità e istituzioni) contenuti nel Codice Etico del Gruppo.

Ogni dipendente e collaboratore è tenuto a conoscere ed applicare il Codice Etico ed è considerato **personalmente responsabile del proprio operato** nei confronti del Gruppo. I medesimi principi e direttive governano quindi l'attività dei dipendenti e dei collaboratori del Gruppo, ovvero di tutti coloro che, al di là della tipologia giuridica del rapporto, intrattengano con Hera una relazione di lavoro diretta e rivolta al raggiungimento degli scopi dell'impresa.

Secondo quanto riportato negli indirizzi generali del Codice Etico, amministratori, dipendenti e collaboratori operano con **integrità, rifiutano la corruzione** in tutte le sue forme dirette e indirette ed **evitano le situazioni** che possano rappresentare un **conflitto d'interesse** tra loro e l'impresa.

Allo scopo di facilitare il controllo da parte dell'OdV sul rispetto del Modello e di adeguare il sistema esistente alle previsioni del Decreto 231, il Codice Etico prevede la possibilità per il Comitato Etico e Sostenibilità di intrattenere rapporti con istituzioni di controllo. Il rapporto con l'OdV è garantito dal Presidente del Comitato.

Il Gruppo ha definito e formalizzato nel proprio Codice Etico i principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto 231, volti a definire la necessità di:

- osservare le leggi ed i regolamenti vigenti;
- improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con la pubblica amministrazione;
- richiamare l'attenzione degli operatori sul puntuale rispetto delle procedure di controllo delle informazioni e dei valori trattati.

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dal Gruppo, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto 231, abbia una diversa portata rispetto al Codice Etico. Infatti:

- il Codice Etico è uno **strumento di responsabilità sociale di impresa** che riveste una portata generale, in quanto contiene una serie di principi volti a promuovere comportamenti positivi che il Gruppo riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'attenzione di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il Modello risponde, invece, a **specifiche prescrizioni contenute nel Decreto 231**, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto 231 medesimo).

4. STRUTTURAZIONE DEL MODELLO

Ai fini della strutturazione del Modello, partendo dai requisiti essenziali stabiliti dal Decreto 231, si è operato per fasi successive, come di seguito riportato.

4.1 - Individuazione di tutti i processi aziendali sensibili ovvero a rischio di reato

Si è in primo luogo proceduto all'analisi del contesto aziendale, al fine di individuare le aree e i settori di attività del Gruppo nell'ambito dei quali sia ipotizzabile la realizzazione dei Reati 231.

Si è poi proceduto ad analizzare tali aree e settori di attività al fine di individuare l'esistenza di **"processi sensibili"** (ad es. attività che implicano rapporti con la pubblica amministrazione, gestione dell'informativa finanziaria ecc.) tipicamente a rischio di commissione di Reati 231.

Tale analisi ha costituito il punto di partenza per la costruzione del Modello e ha dato origine ad una mappa delle aree organizzative del Gruppo da considerare a rischio di reato. È opportuno sottolineare che, ai fini dell'analisi, si è tenuto conto della rilevanza delle attività svolte dalla capogruppo Hera S.p.A. anche a favore delle società da essa controllate in forza di contratti di service.

4.2 - Analisi e mitigazione dei rischi potenziali

Successivamente all'individuazione dei processi aziendali sensibili, si è provveduto ad effettuare una rilevazione dettagliata delle **possibili modalità/occasioni di condotta illecita**, con riferimento ai reati oggetto di analisi, rispetto al contesto delle relazioni interne ed esterne in cui opera il Gruppo, e del relativo sistema di controllo interno a prevenzione dei rischi.

Su ognuna delle unità organizzative aziendali a rischio individuate nella fase precedente, sono state analizzate politiche, procedure e prassi operative che regolano lo svolgimento dei processi e i soggetti ai quali sono attribuiti responsabilità e poteri di firma e rappresentanza verso l'esterno.

Allo scopo di delineare il profilo di rischio reato del Gruppo ai sensi del Decreto 231, sono stati esaminati i processi di competenza delle Direzioni/Funzioni organizzative aziendali precedentemente identificate, mediante interviste ad amministratori e al personale del Gruppo (direttori di funzione e anche riporti funzionali di secondo e/o terzo livello).

Per ciascun processo sensibile, è stata svolta un'**analisi del profilo di rischio** esistente (cd. **risk assessment**) mediante l'esame dei potenziali reati associabili al fine di esaminare il rischio e il relativo sistema di controllo esistente. A tal fine, sono stati valutati, a titolo esemplificativo, l'assetto organizzativo, linee guida e procedure di Gruppo, la periodicità delle attività svolte, l'esistenza di deleghe, le evidenze emerse nell'ambito di precedenti attività di verifica sul Modello, ecc.

Sulla base dei risultati ottenuti è stata individuata la rilevanza del rischio relativo alla commissione di reato nell'ambito del processo aziendale sensibile. Nel corso di tale attività vengono altresì individuate eventuali misure di integrazione e/o di miglioramento dei presidi di controllo esistenti, procedendo a tal fine con la modifica o integrazione del Modello.

Il *risk assessment* è elaborato triennialmente e periodicamente aggiornato, declinato poi su base annuale.

5. IMPLEMENTAZIONE, MODIFICA E VERIFICA DEL MODELLO

5.1 - Adozione e implementazione del Modello, attuazione dei controlli previsti

Ciascuna società di diritto italiano del Gruppo è tenuta a provvedere autonomamente alla predisposizione, revisione e adozione di un **modello organizzativo ai sensi del Decreto 231**, su proposta del proprio OdV, potendo fare riferimento al Modello della capogruppo qualora ritenuto adeguato alle proprie specifiche attività, in coerenza con i principi generali del medesimo e con le linee di indirizzo e di coordinamento espresse dall'OdV di Hera S.p.A.

La capogruppo Hera S.p.A. dà **impulso**, sul piano generale, alle attività di aggiornamento del Modello per favorire una corretta ed omogenea attuazione da parte delle società del Gruppo, anche in funzione dell'assetto organizzativo e societario.

Il Consiglio di Amministrazione (o altro organo amministrativo competente) di ciascuna società del Gruppo provvede all'**attuazione del Modello**, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso (come riportati al paragrafo 6), con il supporto del vertice e del *management* della società.

Il Consiglio di Amministrazione (o altro organo amministrativo competente) di ciascuna società che ha adottato il Modello deve altresì garantire, anche attraverso l'intervento del proprio OdV, l'**aggiornamento del Modello** stesso, in relazione alle esigenze che si rendessero necessarie in futuro, in considerazione di modifiche normative, organizzative o al fine di recepire pregresse esperienze rilevanti ai fini 231 che hanno coinvolto l'Ente (cd. *case history*).

L'efficace e concreta attuazione del Modello è garantita:

- dai Direttori/Responsabili delle varie strutture organizzative (Divisioni e Funzioni) del Gruppo, in relazione alla gestione delle attività a rischio di competenza;
- dall'OdV, nell'esercizio dei poteri di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole unità organizzative nelle aree a rischio, secondo quanto di seguito descritto.

5.2 - Modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello

Essendo il presente Modello un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma primo, lett. a) del Decreto 231), il Consiglio di Amministrazione di Hera S.p.A. provvede a effettuare le successive ed eventuali **modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello**, allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello medesimo alle prescrizioni del Decreto 231. È peraltro riconosciuta al Presidente e/o all'Amministratore Delegato di Hera S.p.A. la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni non sostanziali. In entrambe le ipotesi, le suddette modifiche potranno essere apportate anche a seguito delle valutazioni e delle conseguenti proposte da parte dell'OdV di Hera S.p.A.

Hera S.p.A. comunica tempestivamente alle società del Gruppo ogni modifica apportata al presente Modello e **indirizza** le medesime nella valutazione di eventuali analoghi aggiornamenti, considerata la specificità delle attività svolte dalla singola società e il relativo *iter* interno di approvazione.

5.3 Verifiche periodiche del funzionamento del Modello e dei comportamenti aziendali

Il Modello è soggetto, su impulso e coordinamento dell'OdV e secondo le modalità dal medesimo stabilite, a **due tipi di verifica**:

1. verifica circa l'osservanza del Modello (cd "audit"), ovvero circa le principali attività di controllo rispetto ai processi sensibili. La verifica è volta a valutare il rischio di commissione di Reati 231 e a identificare eventuali azioni tese alla mitigazione del rischio nonché al rispetto degli eventuali "piani di rientro" concordati con le varie strutture organizzative;
2. verifica sul funzionamento del Modello. Tale verifica include una ricognizione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati.

Le attività sono volte a controllare l'idoneità, l'adeguatezza e l'efficacia del Modello e del sistema da esso delineato. La cadenza e l'oggetto specifico delle verifiche sono definiti nel Piano di Audit annuale delle verifiche ai fini 231 approvato dal Consiglio di Amministrazione di Hera S.p.A.

6. PRINCIPI DI CONTROLLO A PRESIDIO DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO DI REATO

Il Modello prevede un sistema di controllo interno tale da garantire che i rischi di perpetrazione dei reati, individuati e gestiti secondo le modalità descritte e adeguatamente documentate, siano ridotti ad un "livello accettabile", dove **la soglia concettuale di accettabilità** è rappresentata:

- per i reati dolosi: da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente;
- per i reati colposi: dalla realizzazione di una condotta in violazione del Modello nonostante l'attività di vigilanza svolta dagli Apicali.

Si è provveduto, in sostanza, a progettare quelli che il Decreto 231 definisce "*specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire*".

Le componenti del sistema di controllo operativo nel Gruppo si compongono dei seguenti elementi principali:

- a) **struttura del Gruppo e sistema organizzativo** formalizzati (soprattutto per quanto attiene all'attribuzione delle responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti) mediante l'organigramma e le *job description*, che descrivono e regolamentano le attività delle varie strutture del Gruppo. Ciò al fine di prevedere una adeguata ripartizione dei compiti, attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto, il tutto nel rispetto della segregazione dei

ruoli nella strutturazione dei processi aziendali e nelle attività di gestione delle risorse finanziarie;

- b) **contratti di service**, ovvero accordi infragruppo formalizzati che attribuiscono compiti e responsabilità alla società/struttura organizzativa competente allo svolgimento di specifici processi aziendali e che identificano i criteri e le modalità di calcolo dei relativi corrispettivi;
- c) **poteri autorizzativi e di firma** assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese (si fa particolare riferimento al sistema di deleghe e procure vigente in azienda). Ciò implica la definizione di una chiara assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio, in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- d) **procedure operative e informatiche** tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni momenti di controllo e i soggetti incaricati di svolgerli. Tali procedure implicano la tracciabilità delle operazioni e dei controlli eseguiti e l'esistenza di un'adeguata documentazione sulle attività di controllo e supervisione compiute sulle transazioni aziendali;
- e) adozione di un sistema di **controllo di gestione dei flussi finanziari** e di spesa adeguati e tracciabili, in modo che tutte le operazioni siano richieste, autorizzate, effettuate e verificate da soggetti differenti e con la previsione di livelli autorizzativi diversi in relazione agli importi gestiti;
- f) implementazione di un **sistema di remunerazione ed incentivazione** caratterizzato dalla ragionevolezza degli obiettivi etici fissati che tengano in debito conto l'osservanza dei comportamenti e il rispetto dei valori del Gruppo;
- g) **meccanismi di sicurezza** che garantiscano un'adeguata protezione/accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali;
- h) **sistema di monitoraggio** in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza o dell'insorgere di situazioni di criticità generale o particolare.

Inoltre, il Modello 231 si avvale dei seguenti **ulteriori elementi**, necessari al suo corretto funzionamento:

- (i) **Codice Etico**, come sopra definito, diffuso presso tutti i dipendenti e collaboratori esterni del Gruppo;
- (ii) proceduralizzazione delle attività aziendali sensibili ai sensi del Decreto 231, mediante i "**Protocolli/Procedure 231**", al fine di:
 - definire e regolamentare le modalità e le tempistiche di svolgimento delle attività medesime;
 - oggettivare e circostanziare i meccanismi di controllo atti a minimizzare i rischi di commissione dei Reati 231, identificandone i soggetti responsabili;
 - garantire la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);

- (iii) **Modello per la Prevenzione della Corruzione**, che rifiuta la corruzione in tutte le sue forme e prescrive i comportamenti da tenere e i presidi di controllo da adottare nei processi sensibili rispetto ai reati di corruzione, in particolare nei rapporti con la pubblica amministrazione;
- (iv) **nomina dell'Organismo di Vigilanza e Controllo** e suo funzionamento, disciplinato dal relativo Regolamento. A tale soggetto viene attribuito il compito di gestire e sovrintendere ai Modelli ai sensi del Decreto 231. Per il suo corretto ed efficace funzionamento, si è predisposto un Regolamento interno che disciplina la composizione, le attività, le modalità di convocazione e di svolgimento delle riunioni, le modalità di votazione e i soggetti interlocutori dell'OdV;
- (v) **sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori**, da applicare nei confronti di tutti i dipendenti/collaboratori dell'azienda, volti a punire coloro che pongano in essere operazioni in violazione del Modello e delle procedure aziendali rilevanti ai fini 231, che abbiano agevolato o reso possibile la commissione di un reato presupposto o che abbiano indebolito in maniera significativa il sistema di controllo. Ciò presuppone l'esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- (vi) operatività di un **canale di segnalazione dell'illecito** (cd. **whistleblowing**) indirizzato all'OdV che riveste anche il ruolo di "Funzione di Conformità". Sono incoraggiati a rivolgersi all'OdV i dipendenti, collaboratori, cittadini o terzi che ritengano di segnalare presunti reati, illeciti o violazioni del Modello 231. Tali informazioni sono gestite nel completo rispetto della riservatezza del segnalante, che è altresì tutelato da atti ritorsivi nei suoi confronti. Il sistema disciplinare prevede sanzioni applicabili a chi viola il dovere di riservatezza e/o le misure di tutela del segnalante nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

7. ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO

L'art. 6 del Decreto 231 prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente ha, fra l'altro, affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un **organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo**.

L'affidamento di detti compiti all'Organismo di Vigilanza e il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono presupposti indispensabili per l'**esonero dalla responsabilità in capo all'ente**, sia che il reato sia stato commesso da soggetti Apicali (espressamente contemplati dall'art. 6), sia che sia stato commesso da soggetti Sottoposti all'altrui direzione (di cui all'art. 7).

L'art. 7, comma 4, ribadisce, inoltre, che l'efficace attuazione del Modello richiede, l'istituzione di un **sistema disciplinare** e una sua verifica periodica da parte dell'OdV a ciò deputato.

7.1 - Identificazione, collocazione e nomina dell'OdV

L'OdV deve possedere i seguenti requisiti:

- a) essere **interno al Gruppo**. Ciò esclude la possibilità che possa essere a tal fine

incaricato un organismo esterno al Gruppo, ovvero che i compiti dell'OdV possano essere affidati in *outsourcing*. È tuttavia ammissibile che uno o più componenti siano esterni e che alcuni compiti di natura tecnica vengano affidati a terzi, fermo restando che la responsabilità complessiva per la vigilanza sul Modello deve rimanere in capo all'OdV interno;

- b) avere caratteristiche di **autonomia, indipendenza e terzietà** rispetto a coloro sui quali deve vigilare. Tali caratteristiche: a) escludono la possibilità che tale OdV possa essere individuato nel Consiglio di Amministrazione (o organo amministrativo); b) sconsigliano che l'OdV possa essere individuato nel collegio sindacale; c) rendono indispensabile collocare l'OdV in una posizione gerarchica elevata, in modo da evitare la subordinazione gerarchica rispetto alle altre funzioni aziendali;
- c) essere composto da soggetti dotati di elevata **professionalità**, e deve essere in condizioni di operare con **continuità di azione**, così da garantire un'efficace attuazione del Modello. Ciò rende opportuno nominare, in qualità di membri di tale Organismo, soggetti dotati di idonee e qualificate competenze tecniche (di tipo giuridico e organizzativo).

Per Hera S.p.A., in considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate, della specificità dei compiti assegnati all'OdV, nonché dell'attuale struttura organizzativa adottata dal Gruppo, si è ritenuto opportuno identificare tale Organismo in una **struttura collegiale** composta dal Direttore Internal Auditing, dal Direttore Centrale Legale Societario e da un componente esterno designato dal Consiglio di Amministrazione.

L'OdV di Hera S.p.A. e delle società controllate del Gruppo è nominato dal Consiglio di Amministrazione (o altro Organo Amministrativo competente) di ogni società, che, al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valuta periodicamente l'adeguatezza dell'OdV in termini di composizione, collocazione organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie.

L'OdV di Hera S.p.A. è collocato in una posizione gerarchica di vertice nel Gruppo e riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione, Presidente e Amministratore Delegato di Hera S.p.A., oltre che ai Consigli di Amministrazione delle società del Gruppo per quanto di specifica competenza.

L'OdV può essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione, dal Presidente, dall'Amministratore Delegato di Hera S.p.A., oltre che dai Consigli di Amministrazione (o altri organi amministrativi competenti) delle società controllate e può, a sua volta, chiedere di essere ascoltato da tali organi in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

Il funzionamento dell'OdV è disciplinato da un apposito **Regolamento**, predisposto dall'OdV medesimo ed approvato dal Consiglio di Amministrazione di ogni società. Tale Regolamento prevede dettagliatamente, tra l'altro: a) le modalità di nomina, di cessazione e di sostituzione dei membri dell'Organismo; b) le modalità di riunione e di deliberazione dei membri dell'OdV; c) le funzioni, i poteri e i doveri dell'OdV.

7.2 - Requisiti e durata dell'Organismo di Vigilanza

Ad ogni rinnovo, il neoeletto organo amministrativo provvede a rideterminare la composizione dell'OdV. Solo l'organo amministrativo competente può revocare i componenti dell'OdV; la revoca deve in ogni caso essere determinata da giustificato motivo.

L'organo amministrativo, precedentemente alla nomina, acquisisce una autocertificazione da parte del componente da eleggere sulla assenza di cause di ineleggibilità, incompatibilità e sul possesso dei requisiti richiesti, con l'impegno del componente nominato di comunicare all'organo amministrativo eventuali variazioni. In particolare, il soggetto interessato dovrà dichiarare di possedere i requisiti di **autonomia** ⁽¹⁰⁾, **indipendenza** ⁽¹¹⁾, **professionalità** ⁽¹²⁾, **onorabilità** e **assenza di conflitti di interesse**.

La mancata partecipazione a più di due riunioni consecutive senza giustificato motivo, così come il venire meno dei requisiti di onorabilità, comporta la **decadenza automatica** del componente effettivo dell'OdV dall'incarico.

In caso di **rinuncia, sopravvenuta incapacità, revoca o decadenza** di un componente effettivo dell'OdV, quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione (o altro organo amministrativo) competente il quale prenderà senza indugio le decisioni del caso. È fatto obbligo al Presidente ovvero al componente effettivo più anziano dell'OdV, in caso di impossibilità del Presidente, di comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire un componente dell'OdV; il nuovo componente rimane in carica fino alla data in cui l'organo competente ha deliberato la nomina del nuovo Presidente dell'OdV.

Nell'esercizio delle proprie funzioni, i componenti dell'OdV non devono trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse derivanti da qualsivoglia ragione di natura personale, familiare o professionale. In tale ipotesi, essi sono tenuti ad informare immediatamente gli altri componenti e devono astenersi dal partecipare alle relative deliberazioni.

La **durata** in carica dei componenti dell'OdV coincide con quella dell'organo amministrativo che li ha nominati, salvo diversa determinazione dello stesso organo amministrativo. I suddetti componenti sono in ogni caso chiamati a svolgere in regime di *prorogatio* le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell'OdV.

I componenti dell'OdV, nonché i soggetti dei quali l'OdV, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti a rispettare **l'obbligo di riservatezza** su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

7.3 - Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV è chiamato a svolgere le seguenti attività:

- a) promozione e monitoraggio delle iniziative dirette a favorire la **diffusione del Modello** presso i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni;
- b) vigilanza sull'**osservanza** del Modello in ambito aziendale;
- c) vigilanza sulla **validità e adeguatezza** del Modello, con particolare riferimento ai

¹⁰ L'**autonomia** deve essere intesa sul piano sostanziale, con riguardo alla possibilità di accedere a risorse e informazioni rilevanti, in quanto dotato di poteri di ispezione e controllo e delle risorse adeguate all'attività.

¹¹ L'**indipendenza**, in caso di soggetti interni alla società, si configura qualora il soggetto sia collocato in una posizione organizzativa adeguatamente elevata e non ricopra o eserciti funzioni di tipo esecutivo.

¹² Si ha un'adeguata **professionalità** qualora si riscontrino significative competenze in materia di controllo e gestione dei rischi aziendali ed in materia economica e giuridica.

comportamenti riscontrati nel contesto aziendale;

- d) verifica dell'effettiva capacità del Modello di **prevenire** la commissione dei Reati 231;
- e) promozione dell'**aggiornamento** o integrazione del Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e adeguamenti dello stesso, in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o normative;
- f) comunicazione e **relazione periodica** al Consiglio di Amministrazione di Hera S.p.A., al Presidente e all'Amministratore Delegato, al Comitato Controllo e Rischi e al Collegio Sindacale di Hera S.p.A., oltre che ai Presidenti dei Consigli di Amministrazione delle società controllate, in ordine alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute, agli interventi correttivi e migliorativi del Modello e al loro stato di realizzazione;
- g) approvazione del **Risk Assessment 231** e del relativo programma annuale delle attività di vigilanza nell'ambito delle strutture e funzioni della Società (cd. "**Piano di Audit**"); esame delle risultanze delle attività effettuate e della relativa reportistica; elaborazione di direttive per le funzioni aziendali;
- h) riscontro delle **richieste di chiarimento** e/o di consulenza relative al Modello e/o alla gestione del rischio reato, provenienti dalle Direzioni o Società;
- i) esame dei **Flussi Informativi** pervenuti ed elaborazione della reportistica relativa;
- j) esame delle segnalazioni di presunto illecito o violazione del Modello (**whistleblowing**);
- k) ogni altro compito attribuito dalla legge o dal Modello 231.

La responsabilità ultima dell'adozione di un Modello efficace resta comunque in capo al Consiglio di Amministrazione di Hera S.p.A. o delle società del Gruppo.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti elencati precedentemente, all'OdV sono attribuiti i **poteri** di seguito indicati:

- richiedere l'emanazione di disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'OdV;
- accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'OdV ai sensi del Decreto 231;
- disporre che i Direttori e i Responsabili delle unità organizzative forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso.

In via ordinaria, l'OdV di Hera S.p.A. si **riunisce** su convocazione del proprio Presidente almeno ogni due mesi; in via straordinaria, ogni qual volta se ne presenti la necessità. Gli OdV delle restanti società del Gruppo si riuniscono secondo il calendario dagli stessi stabilito e comunque almeno due volte all'anno.

Ai fini di un migliore e più efficace espletamento dei compiti e delle funzioni attribuiti all'OdV, quest'ultimo si avvarrà della **Direzione Internal Audit** in quanto struttura dotata di competenze tecniche e risorse idonee a garantire lo svolgimento di tali attività su base continuativa. In ogni caso, anche in ordine alle funzioni delegate dall'OdV, la responsabilità derivante da tali funzioni ricade sull'OdV nel suo complesso.

L'OdV **non può delegare** all'Internal Audit o ad altra struttura aziendale le attività volte a:

- a) valutare l'adeguatezza della mappatura delle aree di attività "sensibili";
- b) valutare se analizzare o archiviare le segnalazioni ricevute;
- c) valutare l'effettiva conoscenza e comprensione dei principi dei Modelli da parte del personale del Gruppo;
- d) effettuare proposte di adeguamento dei Modelli agli organi aziendali competenti.

Peraltro, nei casi in cui si richiedano attività che necessitano di specializzazioni non presenti all'interno della Direzione Internal Auditing, l'OdV potrà avvalersi di **consulenti esterni**.

È fatto obbligo alle società che lo hanno nominato di mettere a disposizione dell'OdV risorse aziendali di numero e valore adeguati e proporzionati ai compiti affidatigli, nonché di approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie (cd. **budget**), sulla base di quanto proposto dall'OdV stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre in piena autonomia per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti.

7.4 - I Flussi Informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Il Decreto 231, all'art. 6 comma 2, lettera d) prevede l'obbligo di informazione all'OdV, concepito quale ulteriore strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia e sull'applicazione del Modello.

Con particolare riferimento alle funzioni aziendali a rischio reato, l'obbligo di informazione riguarda:

- a) le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse posta in essere per dare attuazione al modello (report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, ecc.);
- b) le notizie rilevanti e relative alla vita del Gruppo, nella misura in cui esse possano esporre lo stesso al rischio di reati ovvero variare in maniera significativa il profilo di rischio;
- c) le violazioni o sospetti di violazione del Modello, dei suoi principi generali, del Modello per la Prevenzione della Corruzione e del Codice Etico, nonché notizie in ordine alla loro inidoneità, inefficacia e a ogni altro aspetto potenzialmente rilevante.

Le informazioni fornite all'OdV mirano a consentire a quest'ultimo di migliorare le proprie attività di pianificazione dei controlli e non, invece, ad imporgli attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati.

I Direttori/Responsabili delle unità organizzative devono inoltre **informare** l'OdV, con periodicità e modalità che saranno definite e comunicate dall'OdV medesimo, circa il rispetto, nell'ambito delle strutture organizzative coordinate, delle regole comportamentali e delle procedure aziendali in vigore, e devono altresì segnalare eventuali criticità riscontrate nell'attuazione e/o efficacia del Modello.

L'OdV provvede a comunicare alle strutture del Gruppo le informazioni da ricevere attraverso i **Flussi Informativi**, ai fini del monitoraggio delle aree di rischio; i flussi compilati

con tali informazioni devono essere resi disponibili all'OdV con indicazione dell'unità organizzativa responsabile dell'invio, della periodicità di riferimento e delle modalità di comunicazione.

Le segnalazioni di mancato rispetto del Decreto 231, del Modello e/o di presunto illecito (cd. **whistleblowing**) sono effettuate all'OdV con le modalità rese pubbliche sul sito *internet* e sul sito *intranet* aziendale. Le modalità di gestione della segnalazione e dell'attività di indagine relativa sono disciplinate con specifico Protocollo/Procedura 231.

8. MODALITA' E PERIODICITA' DI REPORTING AGLI ORGANI SOCIETARI

L'OdV predispone un piano annuale delle verifiche di adeguatezza e corretta attuazione del Modello (**Piano di Audit**), da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di Hera S.p.A., ferma restando l'attribuzione di autonomi poteri di iniziativa e di controllo conferiti all'OdV, che può dunque intraprendere azioni di verifica di propria iniziativa in qualunque momento.

I **risultati delle attività di verifica** sono comunicati al Presidente e all'Amministratore Delegato di Hera S.p.A. e della società interessata dall'attività di verifica.

L'OdV predispone delle **relazioni semestrali** da inviare agli organi amministrativi delle società del Gruppo, in ordine alle attività svolte, alle risultanze emerse nelle singole società e ai suggerimenti in merito agli interventi correttivi da adottare; inoltre, predispone una **relazione annuale complessiva** sul Gruppo per il Consiglio di Amministrazione di Hera S.p.A.

Qualora necessario, l'OdV trasmette agli organi amministrativi da cui ha ricevuto il mandato, una **relazione in merito allo stato di realizzazione degli interventi** deliberati dall'organo amministrativo della società al fine di rimuovere le anomalie che limitano l'effettiva capacità dei Modelli di prevenire la commissione dei Reati 231.

L'OdV segnala tempestivamente agli organi amministrativi:

- a) qualsiasi **violazione** dei Modelli accertata dall'OdV stesso, di cui sia venuto a conoscenza a seguito di segnalazione da parte dei dipendenti, della Direzione Internal Auditing o che abbia accertato lo stesso OdV;
- b) ogni informazione rilevante al fine del **corretto svolgimento delle funzioni** proprie, nonché al fine del corretto adempimento delle disposizioni del Decreto 231.

L'OdV di Hera S.p.A., anche ai fini dell'esercizio della propria attività di vigilanza, definisce termini e modalità per lo scambio di informazioni rilevanti con gli OdV delle società del Gruppo, anche promuovendo l'attivazione di Flussi Informativi nel rispetto dell'autonomia decisionale demandata a ciascun OdV.

9. FORMAZIONE DEL PERSONALE E INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI AL GRUPPO

Il Gruppo promuove la formazione relativa al Codice Etico, al Modello per la Prevenzione della Corruzione e al Modello 231 a tutti i livelli, adottando diversi strumenti in base ai destinatari, al ruolo organizzativo, ai contenuti da veicolare e al livello di

rischio in ottica 231.

Ai fini dell'attuazione del Modello, la formazione del personale è gestita dal Gruppo e dalle competenti Direzioni aziendali in coordinamento con l'OdV ed è articolata sui livelli di seguito indicati:

- **nota informativa interna** sui principi di riferimento per l'adozione del Modello e sul Codice Etico;
- pubblicazione sul **sito intranet aziendale** del Modello 231 e del Modello per la Prevenzione della Corruzione;
- pubblicazione sul **sito internet ww.gruppohera.it** del Modello 231 (Parte Generale), del Codice Etico e del Modello per la Prevenzione della Corruzione;
- **corsi di formazione**, specifici o generici in base alla complessità dei contenuti da veicolare e ai destinatari dell'iniziativa;
- occasionali *e-mail* di **aggiornamento**;
- informativa nella **lettera di assunzione** per i neoassunti e di nomina per i Dirigenti.

Sono altresì forniti ai collaboratori esterni al Gruppo (fornitori, consulenti, professionisti, ecc.) apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dal Gruppo sulla base del Modello, sul Codice Etico, sul Modello per la Prevenzione della Corruzione nonché sulle conseguenze che possono derivare a livello contrattuale in caso di comportamenti contrari a tali documenti o alla normativa vigente.

I contenuti dei corsi hanno carattere di **frequenza obbligatoria**, la reiterata ingiustificata mancata partecipazione ai suddetti programmi di formazione da parte dei Dipendenti può comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari.

L'OdV predispone un **Piano di Formazione**, con la collaborazione delle competenti Direzioni Aziendali e ne verifica periodicamente l'attuazione. Inoltre, può verificare il livello di conoscenza dei contenuti del Decreto 231, del Modello e dei Protocolli/Procedure 231.

10. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONI

10.1 - Principi generali

Ai sensi degli artt. 6, co. 2, lett. e), e 7, co. 4, lett. b) del Decreto 231, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo se prevede un **sistema disciplinare idoneo** a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate. Esso si rivolge ai lavoratori dipendenti e ai dirigenti del Gruppo, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare.

La violazione ad opera dei lavoratori dipendenti, compresi i dirigenti del Gruppo, delle regole di comportamento del Codice Etico e delle misure previste dal Modello, comprese quelle contenute nei Protocolli/Procedure 231, tra cui la disciplina in materia di gestione delle segnalazioni di illecito, costituisce un **inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro**, ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.

Le infrazioni dei principi sanciti nel Codice Etico e delle misure previste dal Modello, le relative sanzioni irrogabili ed il procedimento disciplinare sono descritti nei **Regolamenti**

Disciplinari del Gruppo.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso.

I provvedimenti disciplinari saranno irrogati tenendo conto della **gravità** della mancanza, dei **precedenti** disciplinari del lavoratore, delle **mansioni esplicate**, delle **circostanze** in cui si è svolto il fatto contestato e delle giustificazioni del lavoratore.

Il procedimento di applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello si attua nel rispetto del principio del contraddittorio. L'OdV comunica alla Direzione competente ad irrogare la sanzione, l'avvenuta violazione del Modello, a fronte di una segnalazione ricevuta ovvero dell'acquisizione, durante la propria attività di vigilanza, di elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello. La comunicazione contiene gli elementi descrittivi del fatto e le previsioni del Modello violate ed è corredata dalla documentazione probatoria disponibile. Al ricevimento di tale comunicazione la Direzione competente avvia il procedimento sanzionatorio.

Per quanto riguarda l'accertamento delle relative infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alle Direzioni aziendali, le quali provvedono, al riguardo.

Il sistema disciplinare viene monitorato dal Direttore Centrale Personale e Organizzazione di Hera S.p.A. nonché, tramite i Flussi Informativi, dall'OdV.

10.2 - Misure nei confronti dei Dipendenti

L'art. 2104 c.c., individuando il dovere di "obbedienza" a carico del lavoratore, dispone che il prestatore di lavoro debba osservare, nello svolgimento del proprio lavoro, le disposizioni di natura sia legale sia contrattuale impartite dal datore di lavoro. In caso di inosservanza di dette disposizioni, il datore di lavoro può irrogare **sanzioni disciplinari**, graduate secondo la gravità dell'infrazione, nel rispetto delle previsioni contenute nei CCNL (Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro) applicabili.

Il sistema disciplinare deve in ogni caso rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dalla legge n. 300 del 1970 (c.d. "**Statuto dei lavoratori**") e dalla contrattazione collettiva di settore, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

Il sistema, inoltre, deve essere debitamente **pubblicizzato** mediante affissione in luogo accessibile ai dipendenti ed eventualmente essere oggetto di specifiche azioni di comunicazione interna.

10.3 - Misure nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione, da parte di **dirigenti**, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nell'ambito di processi sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la società adotta nei confronti dei responsabili quanto previsto per legge, tra cui la risoluzione del rapporto di lavoro.

10.4 - Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello o del Codice Etico da parte

degli **Amministratori del Gruppo e/o Sindaci**, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione (o altro organo amministrativo competente nonché il Collegio Sindacale, i quali provvedono ad assumere le iniziative previste secondo i poteri loro attribuiti.

Nel caso di condanna anche di primo grado per un Reato 231, l'Amministratore o Sindaco condannato dovrà darne immediata comunicazione all'OdV che procederà ad informare il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

10.5 - Misure nei confronti dei componenti dell'OdV

In caso di violazioni del presente Modello da parte di uno o più componenti dell'OdV, gli altri componenti dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra i sindaci o tra gli amministratori, informeranno immediatamente il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione di Hera S.p.A.: tali organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico.

10.6 - Misure nei confronti di collaboratori, consulenti e *business partner*

Fornitori e *Partner* devono espressamente impegnarsi, all'atto della contrattualizzazione, al rispetto delle disposizioni norme di cui al Decreto 231 e delle previsioni del Modello 231 del Gruppo (che siano ad essi direttamente applicabili), del Modello di Prevenzione della Corruzione e del Codice Etico del Gruppo Hera.

Ogni comportamento in violazione delle previsioni del Modello 231, del Modello di Prevenzione della Corruzione e/o del Codice Etico posto in essere dai **collaboratori, dai consulenti o da altri terzi collegati al Gruppo da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente**, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o anche in loro assenza, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni al Gruppo, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

Gli interventi nei confronti di Fornitori e *partner* sono affidati alla funzione che gestisce il relativo contratto.