



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI
GESTIONE
EX DECRETO LEGISLATIVO**

8 GIUGNO 2001 N. 231

Approvazione AD

Luigi Ferraris

29 Gennaio 2019

INDICE

DEFINIZIONI	3
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	8
1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni	8
1.2 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa	9
2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLE SOCIETÀ DEL GRUPPO TERNA	12
2.1 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello	12
2.2 Funzione del Modello.....	14
2.3 Struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato	15
2.4 Adozione ed applicazione del Modello da parte di TERNA e nell'ambito delle Società del Gruppo	17
2.5 Sistema di <i>whistleblowing</i>	19
2.6 Sistema di gestione integrato.....	21
2.7 Linea-Guida Anticorruzione	22
2.8 <i>Global Compliance Program</i>	23
3. ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)	24
3.1 Identificazione dell'organismo di vigilanza.....	24
3.2 Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza (OdV)	27
3.3 Funzioni dell'OdV: <i>Reporting</i> nei confronti degli organi societari....	29
3.4 L'OdV di TERNA S.p.A. nel sistema di controllo e verifica sul piano generale.	30
4. SELEZIONE, FORMAZIONE, INFORMATIVA E VIGILANZA.....	31
4.1 Selezione del personale.....	31
4.2 Formazione del personale	31
4.3 Organismo di Vigilanza	32
4.4 Collaboratori Esterni: selezione e informativa	33
4.5 Obblighi di vigilanza	33
5. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'OdV	34

5.1 Segnalazioni da parte di Esponenti Aziendali o da parte di terzi	34
5.2 Modalità delle segnalazioni.....	36
5.3 Sistema delle deleghe	37
6. SISTEMA DISCIPLINARE	38
6.1 Principi generali.....	38
6.2 Sanzioni per i Dipendenti.....	38
6.3 Misure nei confronti dei dirigenti.....	42
7. ALTRE MISURE DI TUTELA IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO	43
7.1 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci	43
7.2 Misure nei confronti dei Collaboratori Esterni.....	43
7.3 Misure nei confronti dei componenti dell'OdV	44
8. VERIFICHE PERIODICHE	45
9. MODELLO E CODICE ETICO	47

DEFINIZIONI

Le seguenti definizioni si riferiscono a tutte le parti del Modello, fatte salve ulteriori eventuali definizioni contenute nelle singole parti speciali.

Amministratore Delegato: l'amministratore delegato della Capogruppo.

Aree a Rischio: le aree di attività del Gruppo nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei Reati.

CCNL: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati dalla Società.

Codice Etico: il codice etico adottato dal Gruppo e approvato dal Consiglio di Amministrazione di TERNA S.p.A. in data 21 maggio 2002 e relativi aggiornamenti.

Collaboratori Esterni: tutti i collaboratori esterni complessivamente considerati, vale a dire i Consulenti, i Partner, i Fornitori, i soggetti che agiscono in nome e/o per conto del Gruppo in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale, compresi i contratti atipici.

Comitato Controllo e Rischi, Corporate Governance e Sostenibilità: il comitato istituito all'interno del Consiglio di Amministrazione di TERNA S.p.A. e composto esclusivamente da amministratori non esecutivi e indipendenti, avente funzioni consultive e propositive di supporto al Consiglio nelle valutazioni e decisioni relative al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

Destinatari: gli Esponenti Aziendali, i Collaboratori Esterni e i Clienti.

Dipendenti: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con TERNA, ivi compresi i dirigenti.

Dirigente Preposto alla Redazione dei Documenti Contabili Societari: l'Esponente Aziendale di cui all'art. 154- *bis* TUF.

D.lgs. 231/2001 o il **Decreto**: il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni.

Disciplina Privacy: per tale intendendosi il Regolamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati – (GDPR), il D. Lgs. n. 196/2003, il D. Lgs. 101/2018, nonché qualsiasi altra normativa sulla protezione dei dati personali applicabile in Italia, ivi compresi i provvedimenti del Garante.

Ente/i: entità fornite di personalità giuridica o società o associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Esponenti Aziendali: amministratori, sindaci, liquidatori, dirigenti e dipendenti del Gruppo.

Global Compliance Program (GCP): presidio di controllo ispirato alle principali normative e *best practices* internazionali, adottato dal CDA o dal corrispondente Organo delle società estere per prevenire condotte che possano avere rilevanza penale o simil-penale ai sensi della legge del Paese in cui la società ha sede.

Codice dei contratti pubblici: il D.lgs. 50/2016, comunemente conosciuto come “Codice dei contratti pubblici” e successive modifiche ed integrazioni.

Compliance Officer (CO): soggetto individuato dall’organo dirigente delle società con sede all’estero, avente il compito di favorire la diffusione della conoscenza del *Global Compliance Program* o dei programmi di *compliance* adottati ai sensi della normativa locale applicabile e della Linea-Guida Anticorruzione nella Società di appartenenza o nell’area geografica individuata dall’atto di nomina, di agevolarne il funzionamento attraverso attività di formazione, informazione, nonché attraverso l’implementazione di appositi flussi informativi.

Gruppo: TERNA S.p.A. e le altre società dalla medesima controllate ai sensi dell'art. 93 TUF.

HSE: struttura *Health, Safety & Environment* di TERNA che presidia la normativa e la giurisprudenza sulle tematiche della salute, sicurezza e ambiente, con compiti di coordinamento, supporto, monitoraggio e controllo preventivo delle attività in materia di salute, sicurezza sui luoghi di lavoro e ambiente.

Illeciti: gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-*bis* TUF) e di manipolazione del mercato (art. 187-*ter* TUF).

Incaricati di un pubblico servizio: ai sensi dell'art. 358 cod. pen. "sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale".

Linee Guida: le Linee Guida adottate da Confindustria per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D.Lgs. 231/2001.

Linea-Guida Anticorruzione: documento elaborato tenendo conto delle principali convenzioni internazionali, della normativa comunitaria, del FCPA statunitense e del U.K. *Bribery Act* in tema di prevenzione e lotta alla corruzione. La Linea-guida contiene principi e regole di comportamento adottati da ciascuna società del Gruppo e dai soggetti che agiscono in nome e/o per conto di una di esse anche in relazione a singole operazioni.

Modello: il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Capogruppo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Operatori del Settore Elettrico: gli operatori del settore elettrico che costituiscono le controparti contrattuali delle società del Gruppo nell'espletamento delle attività istituzionali rientranti nell'ambito delle Aree a Rischio e gli utenti del sistema elettrico gestito da TERNA.

Organi Sociali: il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale della Capogruppo e i loro componenti.

Organismo di Vigilanza o OdV: l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento.

P.A.: la pubblica amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio.

PRM: Presidio Modello 231 – Affari Societari e *Corporate Governance* della struttura Affari Legali e Societari che svolge le funzioni di Segreteria Tecnica degli Organismi di Vigilanza del Gruppo.

Pubblici Ufficiali: ai sensi dell'art. 357 cod. pen. "sono pubblici ufficiali 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 o manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi".

Reati: le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli enti.

Referente 231: soggetto, individuato nell'ambito dei primi riporti dei Responsabili di primo e secondo livello organizzativo, avente il compito di favorire la diffusione della conoscenza del Modello ex D.lgs. 231/01 nella struttura di appartenenza, di agevolarne il funzionamento e di fornire riscontro ad eventuali approfondimenti richiesti dagli Organismi di Vigilanza delle Società del Gruppo, anche per il tramite dell'Audit.

Sistema di Gestione Integrato: il Sistema di Gestione Integrato è adottato dal Gruppo Terna al fine di definire i criteri di gestione della Qualità, dell'Ambiente, della Salute e la Sicurezza dei lavoratori, della Sicurezza delle Informazioni, della Prevenzione degli incidenti rilevanti, dell'Efficienza Energetica, della Prevenzione alla corruzione, della correttezza del sistema di prova delle attrezzature utilizzate per i lavori sotto tensione e delle tarature dei sistemi di misura elettrici utilizzati per l'accertamento dei flussi energetici ai fini

fiscali, degli asset. L'adozione di un sistema di gestione integrato ha lo scopo di assicurare il pieno rispetto della legislazione vigente e della politica stabilita dall'Amministratore Delegato e di perseguire il miglioramento continuo e la massima soddisfazione delle esigenze dei clienti e di tutte le parti interessate, attraverso una adeguata gestione dei processi.

TERNA o Capogruppo: la Capogruppo TERNA - Rete Elettrica Nazionale Società per Azioni, con sede legale in Roma.

TUF: il D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modifiche e integrazioni.

Whistleblowing: Il "*Whistleblowing*" è lo strumento che consente a dipendenti, consulenti, collaboratori e a chiunque non abbia rapporti diretti con la Società di denunciare le irregolarità di cui sia venuto a conoscenza o nello svolgimento della propria attività lavorativa all'interno dell'azienda stessa o in altra circostanza e di presentare, altresì, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01 o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", in esecuzione degli articoli 11 e 14 della legge 29 settembre 2000, n. 300, che delegava il Governo ad adottare un decreto legislativo che disciplinasse detta materia.

Invero, si tratta di un obbligo discendente dalle previsioni contenute in Convenzioni Internazionali a cui aveva aderito l'Italia ed, in particolare:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

A seguito dell'entrata in vigore del Decreto, è stata introdotto nell'ordinamento italiano un regime di "responsabilità amministrativa dipendente da reato" a carico degli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica, nell'interesse o vantaggio degli Enti medesimi, (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, nonché (ii) da

persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

A tale riguardo, si rileva che la responsabilità ex D.lgs. 231/01 è imputabile all'ente anche nelle ipotesi di "delitto tentato" ai sensi dell'art. 56 c.p., ovvero sia nel caso di realizzazione da parte della persona fisica di «...*atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto...*» compreso tra quelli previsti dal D.lgs. 231/01. In particolare, l'art. 26 del Decreto, stabilisce che, nei casi di realizzazione nella forma di tentativo dei delitti indicati, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà e che ne è esclusa l'irrogazione nei casi in cui «...*volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento...*».

Si sottolinea, altresì, che la responsabilità prevista dal Decreto si configura anche nel caso in cui i Reati siano "*commessi all'estero*" ai sensi dell'art. 4 del D.lgs. 2001 o siano "*transnazionali*" ai sensi dell'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146.

Per quanto attiene alle tipologie dei Reati previsti dal Decreto e, pertanto astrattamente idonei a fondare la responsabilità dell'ente, si rinvia all'Allegato A. A tal proposito, si specifica che la tendenza del legislatore è quella di estendere l'ambito di applicazione soggettiva della disciplina ad un numero sempre maggiore di fattispecie.

1.2 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

Il Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa dipendente da reato, prevede una forma specifica di esonero dalla stessa qualora l'Ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente dell'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *modelli di organizzazione e di gestione* idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede, inoltre, che i modelli di cui alla lettera a), debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni

svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Lo stesso Decreto prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, tenendo conto dei codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia.

È, infine, previsto che, negli Enti di piccole dimensioni il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente che nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possano svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza.

2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLE SOCIETÀ DEL GRUPPO TERNA

2.1 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello

TERNA è un grande operatore di reti per la trasmissione dell'energia elettrica.

Le attività del Gruppo si articolano in attività regolate, non regolate e internazionali.

- Attività regolate: il principale business è costituito dalle attività regolate svolte sul territorio nazionale. TERNA, infatti, in qualità di unico operatore di sistemi di trasmissione (TSO) della rete nazionale ad alta tensione, è responsabile della trasmissione e del dispacciamento dell'energia elettrica in Italia. Tra le sue responsabilità c'è anche quella di mantenere l'equilibrio tra domanda e offerta energetica (dispacciamento), nonché di garantire la sicurezza della fornitura.
- Attività non regolate: nel contesto di profonda evoluzione dello scenario elettrico, il Gruppo ha assunto un nuovo ruolo di "*solution provider*", cogliendo opportunità di crescita in Italia e all'estero, attraverso l'offerta di soluzioni sostenibili e competitive (telecomunicazioni, ingegneria e gestione di impianti di terzi, trasformatori, energie rinnovabili).
- Attività internazionali: il Gruppo porta avanti iniziative internazionali non regolamentate con l'obiettivo di diversificare il proprio business ed acquisire nuove competenze. Lavorando in collaborazione con operatori energetici dalla presenza estera consolidata, il Gruppo offre, ad esempio, servizi di acquisizione e gestione di sistemi di trasmissione all'estero mediante la partecipazione a bandi di gara internazionali, di realizzazione per conto di terzi di Progetti di Engineering, Procurement & Construction per asset di trasmissione in alta tensione, di assistenza tecnica.

A TERNA, infine, il legislatore nazionale ha affidato il compito di selezionare, sulla base di gare pubbliche, soggetti disposti a finanziare specifiche interconnessioni a fronte dei benefici loro derivanti dall'allocazione di capacità di trasporto per un numero prestabilito di anni.

TERNA – sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti - ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del Modello previsto dal Decreto.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello - al di là delle prescrizioni del Decreto, che lo indicano come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di TERNA, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Il Modello è stato predisposto tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate in materia da associazioni di categoria, nonché, in considerazione della ricca esperienza statunitense nella stesura di modelli di prevenzione dei reati, della *best practice* americana e delle *Federal Sentencing Guide Lines*.

Il presente Modello è stato altresì predisposto tenendo in debito conto che TERNA svolge l'attività di Capogruppo delle Società del Gruppo.

Il presente Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di TERNA con delibera del 10 dicembre 2002 e successivamente aggiornato.

In attuazione a quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione considerando le dimensioni di TERNA, ha affidato ad un organismo collegiale (composto da soggetti in possesso dei requisiti descritti al successivo paragrafo 3.1) l'incarico di assumere le funzioni di organismo di controllo interno (*Organismo di Vigilanza - OdV*) con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

2.2 Funzione del Modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo *ex ante*), volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle Aree a Rischio e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di TERNA nelle Aree a Rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da TERNA in quanto (anche nel caso in cui la medesima fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui TERNA intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;

- consentire a TERNA, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Aree a Rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:

- ⇒ l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- ⇒ la mappa delle Aree a Rischio, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i Reati o gli Illeciti;
- ⇒ la prevenzione del rischio anche attraverso l'adozione di principi procedurali specifici che regolamentano l'iter di formazione ed attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- ⇒ l'individuazione - anche attraverso il richiamo a procedure aziendali adottate da TERNA - di modalità di gestione delle risorse finanziarie che consentano la tracciabilità di ogni singola operazione;
- ⇒ il rispetto del principio di segregazione dei ruoli;
- ⇒ la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- ⇒ la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
- ⇒ l'adozione di un sistema disciplinare specifico ed idoneo a perseguire e sanzionare l'inosservanza delle misure organizzative adottate;
- ⇒ l'attribuzione all'OdV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.

2.3 Struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato

Il presente Modello è composto, nella sua versione attuale, da una "Parte Generale" e da singole "Parti Speciali" predisposte per le diverse tipologie di Reato ed Illecito contemplate nel Decreto.

Rispetto ai Reati ed Illeciti indicati all'Allegato A, si precisa che TERNA, a seguito delle analisi effettuate, non ha ritenuto necessario:

- adottare le Parti Speciali relative ai Reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo; ai Reati contro l'industria e il commercio e al Reato di mutilazione degli organi genitali femminili;
- predisporre un'apposita Parte Speciale relativa ai Reati transnazionali, preferendo mapparli congiuntamente alle fattispecie di Reato contenute nelle Parti Speciali di interesse.

A tal fine giova sottolineare infatti che, dopo attenta analisi della realtà aziendale e del suo sistema documentale, non sono state evidenziate particolari aree di rischio per la commissione dei suddetti reati e comunque i presidi già adottati e applicati dalla Capogruppo sono stati ritenuti sufficienti a prevenire la commissione di tali fattispecie delittuose.

Contestualmente, tuttavia, in ragione del crescente sviluppo del *business* regolato e non all'estero, viene prestata particolare attenzione a determinati reati transnazionali in relazione a specifiche aree a rischio (si veda, ad esempio, nella parte speciale G relativa ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose, il reato di favoreggiamento personale ex art. 378 c.p. che potrebbe assumere particolare rilevanza con riferimento all'area a rischio "*International Travel Security*", concernente la gestione del "Rischio-Paese").

Ferma restando la natura privatistica della Società, TERNA, nell'ambito delle attività oggetto di concessione, pone particolare attenzione ai rapporti con gli Operatori del Settore Elettrico.

È demandato all'Amministratore delegato di TERNA, in virtù della delega a lui conferita da parte del Consiglio di Amministrazione, di integrare il presente Modello in una successiva fase con eventuali ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di reati che, per effetto di altre normative, risultino inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del Decreto, fatto salvo quanto previsto al successivo paragrafo 2.4. lett. b).

2.4 Adozione ed applicazione del Modello da parte di TERNA e nell'ambito delle Società del Gruppo

L'adozione del Modello nell'ambito del Gruppo è attuata secondo i seguenti criteri:

a) Adozione ed aggiornamento del Modello

È rimesso a TERNA di predisporre e aggiornare il Modello in relazione alle esigenze di adeguamento che per esso si verranno nel tempo a determinare.

Il recepimento da parte delle Società del Gruppo sarà valutato in relazione alle situazioni di rischio ed alla legislazione dei Paesi in questione, fatti naturalmente salvi gli adattamenti che si rendano necessari al fine di garantirne l'efficacia in considerazione delle specifiche attività svolte dalla singola Società.

A tale scopo è demandato all'organo amministrativo delle Società del Gruppo, sulla base anche di criteri e direttive che potranno essere emanati in tal senso da parte dell'Amministratore Delegato di TERNA, di provvedere mediante apposita delibera all'adozione, sulla base del Modello di TERNA, di un proprio Modello organizzativo nonché delle singole parti speciali, in funzione dei profili di rischio configurabili nelle attività svolte dalle Società stesse.

Nell'adottare il Modello gli organi dirigenti delle singole Società del Gruppo procederanno contestualmente anche alla nomina del proprio Organismo di

Vigilanza (OdV), incaricato di svolgere nell'ambito delle società di appartenenza i compiti di vigilanza sull'applicazione del Modello medesimo.

A PRM è attribuito il compito di dare impulso all'adozione del Modello da parte delle Società del Gruppo, assicurando in tal modo omogeneità, ferma restando l'attribuzione delle responsabilità in capo alle singole Società riguardo all'attuazione del Modello e ai singoli OdV. Tale ruolo è svolto ai sensi dei contratti *intracompany*, in virtù dei quali PRM è preposta a garantire la *compliance* al D.lgs. 231/01 da parte di tutte le Società del Gruppo.

b) Modifiche ed integrazioni del Modello

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 co. I lett. a del Decreto) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza dell'Amministratore Delegato, in virtù della delega a lui conferita dal Consiglio di Amministrazione di TERNA.

È, inoltre, riconosciuta all'Amministratore Delegato la possibilità di effettuare tutte le eventuali modifiche che si dovessero rendere necessarie od opportune per effetto di mutamenti organizzativi o normativi, nonché di adottare ulteriori Parti Speciali.

Tali facoltà si ritengono giustificate in virtù della necessità di garantire un costante e tempestivo adeguamento del Modello ai sopravvenuti mutamenti di natura, normativa, operativa e/o organizzativa all'interno della Società.

In ogni caso le suddette variazioni verranno riferite annualmente al Consiglio di Amministrazione.

Le proposte di modifica ed integrazione del Modello potranno anche essere presentate dall'OdV di TERNA al Consiglio di Amministrazione o all'Amministratore Delegato (in relazione alle modifiche di sua competenza)

PRM valuta l'applicabilità delle modifiche ed integrazioni apportate anche nelle altre Società del Gruppo, eventualmente recependole nei rispettivi Modelli.

c) Applicazione del Modello da parte delle singole Società ed attuazione da parte delle stesse dei controlli sulle Aree a Rischio.

È attribuita alla responsabilità delle singole società del Gruppo l'attuazione del proprio Modello, in relazione alle attività dalle stesse in concreto poste in essere nelle Aree a Rischio.

Resta compito primario dei rispettivi OdV esercitare i controlli sulle attività delle singole società nelle aree a rischio secondo le procedure di seguito descritte.

d) Adozione ed attuazione nelle Società del Gruppo aventi sede all'estero.

In ragione della non diretta applicabilità del D.lgs. 231/01 all'estero, le singole società estere adottano il GCP o un *Compliance Program* redatto alla luce della normativa locale in materia di responsabilità degli enti ove vigente.

Per garantire l'effettiva ed efficace attuazione dei documenti suddetti, l'organo dirigente delle società medesime nomina un *Compliance Officer*.

2.5 Sistema di *whistleblowing*

TERNA, al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con le prescrizioni legislative, già nel settembre 2016 ha implementato un sistema di *whistleblowing*, oggi adeguato alle modifiche normative intervenute nel 2017, recanti "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o*

irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".

Pertanto, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 231/01, comma 2-bis, TERNA:

- a) ha istituito canali di segnalazione dedicati che consentano ai soggetti di cui all'art. 5, comma primo lett. a) e b) del D.lgs. 231/01, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del presente Decreto o violazioni del presente Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- b) garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) tutela, tramite misure *ad hoc*, il segnalato.

In particolare, il sistema di Whistleblowing adottato da TERNA è regolamentato nella Linea Guida 054.

Nel dettaglio, per quanto attiene ai canali di segnalazione, TERNA ha istituito un portale informatico dedicato (www.whistleblowing.terna.it) al fine di garantire la tutela di segnalante e segnalato ed ha previsto, altresì, canali alternativi.

Inoltre, ai sensi del comma 2-ter del medesimo articolo, ogni eventuale misura discriminatoria o ritorsiva adottata nei confronti del segnalante può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Infine, ai sensi del comma *2-quater*, l'eventuale licenziamento o il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono nulle.

Si rappresenta che tutti i dati personali trattati nell'ambito della gestione delle segnalazioni pervenute saranno trattati nel pieno rispetto della vigente Disciplina Privacy, avendo particolare riguardo per il diritto alla riservatezza dell'identità del soggetto segnalante.

2.6 Sistema di gestione integrato

TERNA, al fine di assicurare il pieno rispetto della legislazione vigente e della politica stabilita dall'Amministratore Delegato e di perseguire il miglioramento dei sistemi di gestione, ha adottato un "sistema di gestione integrato" certificato.

In particolare, il sistema di gestione di TERNA è certificato secondo:

- UNI EN ISO 9001:2015 per la gestione della qualità;
- UNI EN ISO 14001:2015 per la gestione dell'Ambiente;
- BS OHSAS 18001:2007 per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro;
- ISO/IEC 27001:2013 per la gestione della sicurezza delle Informazioni nell'ambito del Testo unico per il Monitoraggio del mercato elettrico;
- UNI CEI EN ISO/IEC 50001:2011 per la gestione dell'energia consumata per usi propri;
- UNI CEI EN ISO/IEC 17025:2005 per la gestione e le competenze dei laboratori di prova e di taratura;
- ISO 37001:2016 per la gestione anticorruzione;
- ISO 55001:2014 per la gestione degli Asset Aziendali.

TERNA, garantisce il miglioramento continuo e l'efficacia del proprio Sistema di Gestione Integrato, non solo attraverso la definizione di politiche e obiettivi aziendali, ma anche attraverso il monitoraggio della normativa di riferimento applicabile, i risultati delle verifiche interne, l'analisi dei dati e le conseguenti azioni correttive e preventive, i riesami, l'autovalutazione e il coinvolgimento diretto del proprio personale.

Il Responsabile di Sistemi di Gestione della struttura Tutela Aziendale annualmente riferisce, mediante un apposito flusso informativo, l'esito del Riesame e delle verifiche relativi a:

- UNI EN ISO 14001:2015 per la gestione dell'Ambiente;
- BS OHSAS 18001:2007 per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro;
- ISO/IEC 27001:2013 per la gestione della sicurezza delle Informazioni nell'ambito del Testo unico per il Monitoraggio del mercato elettrico;
- ISO 37001:2016 per la gestione anticorruzione.

2.7 Linea-Guida Anticorruzione

I contenuti del presente Modello sono integrati da i principi e le regole di comportamento contenuti nella Linea-guida Anticorruzione.

La Linea-Guida Anticorruzione costituisce un presidio di controllo contro il fenomeno corruttivo ed è redatta alla luce delle principali convenzioni internazionali, delle normative comunitarie e delle disposizioni contenute nel *Foreign Corrupt Practices Act* ("**FCPA**") e nel *Bribery Act* ("**BA**") in materia di corruzione pubblica e privata.

Essa contiene *standard* di comportamento che tutti i Destinatari sono tenuti ad osservare, concernenti, a titolo esemplificativo, l'erogazione di omaggi e liberalità e la relativa registrazione, le attività di

sponsorizzazione e beneficenza, il divieto dei cd. *facilitating payments*, le contribuzioni politiche.

La Linea-Guida è approvata dal Consiglio di Amministrazione di TERNA ed adotta dall'organo corrispondente di ogni società del Gruppo.

TERNNA si impegna a diffonderne i contenuti e a prevedere apposite sessioni formative in materia.

2.8 Global Compliance Program

Il *Global Compliance Program* (GCP) è presidio di controllo rivolto alle società estere del Gruppo, ispirato alle principali normative e *best practices* internazionali. Il GCP viene adottato dalle società estere al fine di prevenire alcune fattispecie di reato che hanno rilevanza internazionale tra cui, a titolo esemplificativo, reati contabili, di finanziamento al terrorismo, di riciclaggio, reati in violazione del diritto d'autore, reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Il GCP si compone di una parte generale dedicata alle attività di formazione, informazione e aggiornamento in capo alle società del Gruppo e/o alla Capogruppo in relazione; di una sezione dedicata ai principi generali di comportamento e di una sezione dedicata all'individuazione delle aree di attività maggiormente esposte alla commissione dei reati contemplati nel documento ed ai principi di comportamento specifici ad esse correlate.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

3.1 Identificazione dell'organismo di vigilanza

In attuazione di quanto previsto dal Decreto - il quale, all'art. 6, lett. b, pone come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa che sia affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli, nonché di curarne l'aggiornamento - e considerando le dimensioni della Capogruppo, è stato deciso nell'ambito di TERNA che l'organismo destinato ad assumere detto compito e quindi di svolgere (secondo la terminologia usata nel presente Modello) le funzioni di Organismo di Vigilanza abbia una struttura collegiale.

I soggetti che compongono l'OdV e la durata del loro mandato sono individuati con delibera del Consiglio di Amministrazione.

I professionisti sono selezionati sulla base dell'analisi dei rispettivi *curricula*, tenendo anche conto delle esperienze maturate in materia di responsabilità degli enti ex D.lgs. 231/01 e di prevenzione e gestione del rischio in relazione alle caratteristiche della società.

La cessazione dell'incarico dell'OdV per scadenza del termine o, nel caso in cui la Società sia interessata da operazioni straordinarie che comportino la cessazione degli organi sociali o modifiche nel controllo societario (*change of control*), nel minor termine coincidente con dette cessazioni e/o modifiche ha effetto dal momento in cui il C.d.A. delibera in merito.

Nel lasso di tempo intercorrente tra la cessazione del mandato e la delibera del C.d.A., l'OdV opera in regime di *prorogatio*.

I singoli componenti dell'OdV devono possedere i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità e assenza di conflitti di interesse, che si richiedono per tale funzione.

È altresì richiesto che l'OdV, considerato nel suo complesso, sia indipendente e soddisfi il requisito della continuità d'azione.

A tal riguardo si precisa che:

- l'autonomia va intesa in senso non meramente formale: è necessario cioè che l'OdV sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo, che abbia possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti, che sia dotato di risorse adeguate e possa avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio;
- quanto al requisito dell'indipendenza, i componenti dell'Organismo di Vigilanza non devono trovarsi in una posizione, neppure potenziale, di conflitto di interessi con TERNA né essere titolari all'interno della stessa di funzioni di tipo esecutivo; in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, essi devono altresì godere di una posizione organizzativa adeguata alla realtà aziendale e essere titolari di autonomi poteri di iniziativa e controllo e di una professionalità idonea al ruolo svolto. In ogni caso, per l'attività svolta nell'ambito dell'OdV, non possono in nessun caso essere configurati come dipendenti da organi esecutivi;
- infine, con riferimento al requisito della professionalità, è necessario che all'interno dell'OdV siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia giuridica e di controllo e gestione dei rischi aziendali.

L'OdV, quando necessario per l'espletamento dell'incarico, può avvalersi di professionisti esterni dotati delle conoscenze e competenze richieste dal caso concreto.

Costituisce causa di ineleggibilità quale componente dell'OdV e di incompatibilità alla permanenza nella carica la condanna con sentenza anche in primo grado per aver commesso uno dei reati di cui al Decreto e/o uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi del mercato di cui al TUF, ovvero la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai

pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

Il Consiglio di Amministrazione accerta la sussistenza dei suddetti requisiti, oltre che attraverso l'acquisizione dei curricula agli atti del Consiglio medesimo, anche mediante la sottoscrizione da parte dei singoli componenti della lettera di accettazione dell'incarico, in cui si attesta di essere in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente per ricoprire tale incarico e di non trovarsi in alcuna delle situazioni di incompatibilità previste dalla legge, impegnandosi, altresì, a comunicare tempestivamente il venir meno dei requisiti sopra citati.

In ogni caso, i singoli professionisti – prima di essere nominati - sono sottoposti a verifica da parte del *Risk Management* di TERNA S.p.A.

Per le società di più piccole dimensioni, tale compito potrà essere svolto direttamente dall'organo dirigente (come consentito dallo stesso Decreto all'art. 6, comma 4).

Nelle società con sede all'estero è nominato un *Compliance Officer* preposto a garantire la diffusione ed agevolare il funzionamento dei *compliance programs* adottati dalla società.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'OdV e dei contenuti professionali specifici richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza, gli OdV delle società del Gruppo sono supportati da uno staff dedicato con funzioni di Segreteria Tecnica, individuato nella struttura PRM di TERNA che, in virtù dei contratti *intracompany*, svolge tale funzione per tutti gli OdV delle Società del Gruppo.

Gli Organismi possono avvalersi, altresì, del supporto delle strutture che, di volta in volta, si rendano necessarie a tal fine.

3.2 Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza (OdV)

All'OdV di TERNA è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- A. sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto;
- B. sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- C. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, in relazione alle mutate condizioni aziendali e alle novità legislative e regolamentari.

Su di un piano più operativo è affidato all'OdV di TERNA il compito di:

- Attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle Aree a Rischio, resta comunque demandata al *management* operativo e forma parte integrante del processo aziendale ("*controllo di linea*"); il che conferma l'importanza di un processo formativo del personale.
- Condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle Aree a Rischio ed effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o atti posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio.
- Promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti per il funzionamento del Modello stesso.
- Raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a

quanto previsto nelle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati. Inoltre, aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso OdV obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione.

- Coordinarsi con le altre strutture aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle Aree a Rischio. A tal fine, l'OdV di TERNA viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle Aree a Rischio ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, compresi i relativi dati di aggiornamento. All'OdV devono essere inoltre segnalate da parte del *management* eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato.
- Condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello mediante l'ausilio delle strutture di controllo previste all'interno dell'azienda.
- Verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi.
- Coordinarsi con i Referenti 231 ed, in ogni caso, con i Responsabili delle strutture aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello.

L'OdV disciplina il proprio funzionamento, compresi i rapporti con gli organi sociali, mediante un proprio regolamento interno adottato all'unanimità.

Al fine di garantire che l'OdV svolga l'attività di vigilanza in piena autonomia, la Società può definire ed approvare un *budget* dell'OdV.

In ogni caso, la Società mette a disposizione dell'OdV ogni risorsa che dovesse

rendersi necessaria o opportuna per l'efficace espletamento delle funzioni di vigilanza, compreso il supporto di professionisti esterni individuati dall'OdV medesimo per valutazioni tecniche di particolare complessità.

La definizione del budget dell'OdV è disciplinata dalla LG032 cui si rimanda per gli aspetti applicativi.

3.3 Funzioni dell'OdV: *Reporting* nei confronti degli organi societari

Sono assegnate all'OdV di TERNA due linee di *reporting*:

- a) la prima, su base continuativa, direttamente con l'Amministratore Delegato;
- b) la seconda, su base periodica, nei confronti del Comitato Controllo e Rischi, Corporate Governance e Sostenibilità, del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e della Società di Revisione legale.

La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale, anche con organismi di vertice privi di compiti operativi e quindi svincolati da attività gestionali, costituisce un fattore in grado di assicurare che l'incarico venga espletato dall'OdV di TERNA con le maggiori garanzie di indipendenza.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Almeno annualmente, di norma semestralmente, l'OdV di TERNA trasmette agli Organi di cui al punto b), un *report* scritto sull'attuazione del Modello presso TERNA.

Analogamente anche gli OdV delle altre Società del Gruppo saranno tenuti a riferire oltre che, su base continuativa, ai rispettivi organi amministrativi (anche delegati) anche, su base periodica, ai rispettivi Consigli di

Amministrazione (qualora nominati) e Collegi Sindacali (qualora nominati) in merito all'attuazione del Modello nell'ambito della Società di appartenenza.

3.4 L'OdV di TERNA S.p.A. nel sistema di controllo e verifica sul piano generale.

Fermo restando che l'attività di vigilanza dell'OdV di Terna S.p.A. si esplica esclusivamente nella Società, qualora dalle segnalazioni ricevute l'OdV di ravvisi che la fattispecie è di interesse del Gruppo, provvede ad informare gli Organismi di Vigilanza delle società del Gruppo interessati.

Parimenti, nel caso in cui l'OdV di TERNA S.p.A., durante le attività di controllo, ravvisi un'inadeguatezza del Modello che possa interessare anche il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalle società del Gruppo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, segnala tale evento all'OdV delle società interessate.

In ogni caso, con cadenza almeno annuale, gli OdV di tutte le società del Gruppo si riuniscono al fine di effettuare uno scambio di informative e rappresentare situazioni di particolare rilevanza o criticità.

Infine, l'OdV di TERNA S.p.A., in qualità di OdV della Capogruppo promuove incontri periodici (con cadenza almeno annuale) con gli OdV delle altre Società del Gruppo e con i *Compliance Officers* al fine di effettuare uno scambio di informative.

4. SELEZIONE, FORMAZIONE, INFORMATIVA E VIGILANZA

4.1 Selezione del personale

TERNA, tramite la struttura Risorse Umane, Organizzazione e Affari Generali, istituisce uno specifico sistema di valutazione del personale in fase di selezione, che tenga conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione del Decreto.

4.2 Formazione del personale

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dalla struttura Risorse Umane, Organizzazione e Affari Generali della Capogruppo di concerto con la struttura Presidio Modello 231 che rappresenta le esigenze formative, tenendo conto dell'aggiornamento della mappatura delle aree a rischio e del Modello 231, delle novità normative e giurisprudenziali rilevanti, nonché delle modifiche interne di tipo organizzativo o societario e dell'evoluzione delle attività di *business*.

La Società approva un piano formativo pluriennale, articolato in corsi d'aula e online.

I corsi di formazione sono rivolti al personale previamente identificato, di regola, in base all'inquadramento contrattuale e/o alla struttura di appartenenza.

In ogni caso, i contenuti delle sessioni formative vengono tarati in base alle aree a rischio in cui operano i rispettivi destinatari ed elaborati dalle strutture aziendali competenti per le singole tematiche oggetto di approfondimento e, per materie particolarmente complesse, anche da docenti esterni selezionati dalla struttura competente.

Nell'ambito del piano formativo possono essere, altresì, previsti *workshop* per il *top management* focalizzati su tematiche di particolare interesse.

Inoltre, per i neoassunti è prevista l'erogazione di un corso *on-line* avente ad oggetto il D.lgs. 231/01, il Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/01 e le altre misure di *compliance* adottate dalla Società in materia. Agli stessi è data apposita informativa nella lettera di assunzione.

Di regola, al termine della sessione formativa è distribuito un test di valutazione sui temi oggetto del corso, anche al fine di poter valutare la qualità dell'insegnamento.

Il Responsabile Risorse Umane, Organizzazione e Affari Generali mette a disposizione dell'OdV il piano di formazione.

I corsi di formazione predisposti per i Dipendenti devono avere frequenza obbligatoria: è compito del responsabile Risorse Umane, Organizzazione e Affari Generali della Capogruppo informare l'OdV sui risultati - in termini di adesione e gradimento - di tali corsi.

4.3 Organismo di Vigilanza

La Società garantisce iniziative finalizzate a fornire all'OdV un'adeguata conoscenza del settore di attività in cui opera, delle dinamiche aziendali e della loro evoluzione, dei principi di corretta gestione dei rischi nonché del quadro normativo e regolamentare di riferimento.

A tale fine, PRM illustra all'OdV la struttura e le dinamiche della Società e del Gruppo, indicando le procedure interne adottate rilevanti.

Possono essere previsti, altresì, incontri di aggiornamento, *workshop* su significative novità normative e giurisprudenziali relative al Decreto di alto impatto sul Gruppo.

In ogni caso, l'OdV è informato sul settore di riferimento e sulla relativa normativa attraverso audizioni degli Esponenti Aziendali competenti nelle singole riunioni.

4.4 Collaboratori Esterni: selezione e informativa

TERNA adotta (e ne valuta periodicamente l'adeguatezza) appositi sistemi di valutazione per la selezione dei Collaboratori Esterni.

Ai Collaboratori Esterni deve essere resa nota l'adozione del Codice Etico, del Modello, della Linea Guida Anticorruzione e di ogni altro documento adottato in materia da parte delle Società del Gruppo.

Possono essere, altresì, forniti ai Collaboratori Esterni apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da TERNA sulla base del presente Modello contenenti prescrizioni ai medesimi applicabili nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

4.5 Obblighi di vigilanza

Tutti gli Esponenti Aziendali i quali abbiano funzioni di vigilanza nei confronti di altri Esponenti Aziendali hanno l'obbligo di esercitarla con la massima diligenza, segnalando all'OdV, secondo le modalità previste nel successivo paragrafo, eventuali irregolarità, violazioni ed inadempimenti.

In caso di mancato rispetto dei suddetti obblighi, gli Esponenti Aziendali con funzioni di vigilanza potranno essere sanzionati in conformità alla posizione da loro ricoperta all'interno di TERNA secondo quanto previsto al successivo capitolo 6.

5. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'OdV

5.1 Segnalazioni da parte di Esponenti Aziendali o da parte di terzi

In ambito aziendale – fermo restando le previsioni in materia di *whistleblowing* di cui al capitolo 2 - dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle Aree a Rischio.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale.

Da un lato, tale obbligo trova attuazione nell'istituzione da parte di TERNA di flussi di *reporting* che con cadenza periodica la Segreteria Tecnica trasmette all'OdV affinché questi disponga di informazioni utili e tempestive per essere costantemente in grado di svolgere il proprio ruolo di monitoraggio.

Tali flussi di *reporting* possono essere così classificati:

- Funzionamento e aggiornamento del Modello;
- Verifica sull'efficacia del Modello;
- Informativa sulle attività di formazione e informazione.

Inoltre, TERNA ha formalizzato l'istituzione di un flusso che, con cadenza semestrale, è trasmesso all'OdV da parte del Responsabile delle singole strutture.

Ferme restando le peculiarità di ogni struttura, i flussi contengono obbligatoriamente informazioni riguardanti:

- la conoscenza di procedimenti penali iscritti per uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/01;
- il compimento di verifiche e/o ispezioni compiute da Autorità di Pubblica Vigilanza e/o Forze dell'Ordine;

- i comportamenti non in linea con le regole di condotta della società;
- le carenze o malfunzionamenti del sistema di controllo interno.

Dall'altro lato, gli Esponenti Aziendali hanno il dovere di segnalare all'OdV:

1. eventuali notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati. In particolare, devono obbligatoriamente e tempestivamente essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:
 - i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i Reati anche nei confronti di ignoti, qualora tali indagini coinvolgano TERNA o suoi Esponenti Aziendali o gli organi sociali;
 - le richieste di assistenza legale inoltrate dagli Esponenti Aziendali in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati previsti dal D.lgs. 231/01;
 - i rapporti preparati dai responsabili di altre strutture aziendali di TERNA nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Modello;
 - le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso gli Esponenti Aziendali) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
 - le violazioni delle Linea Guida Anticorruzione che integrino o potrebbero integrare una condotta rilevante ai sensi del D.lgs. 231/01.

2. ogni violazione o presunta violazione delle regole di cui al Modello, o comunque comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dal Gruppo.

I Collaboratori Esterni avranno l'obbligo, previsto contrattualmente, di segnalare le notizie di cui al paragrafo 5.1 punto 1, salvo quelle di provenienza interna di TERNA.

Inoltre, il *Chief Risk Officer* (CRO) annualmente trasmette all'OdV un apposito flusso informativo avente ad oggetto l'analisi dei rischi – effettuata alla luce dei parametri dei ERM - rilevanti in materia 231.

Infine, ulteriori flussi informativi da trasmettere agli OdV sono previsti nelle procedure interne le quali indicano l'oggetto del flusso, il soggetto preposto alla sua redazione e la cadenza con cui l'OdV competente deve essere informato.

Periodicamente l'OdV propone, se del caso, all'Amministratore Delegato eventuali modifiche della lista sopra indicata.

5.2 Modalità delle segnalazioni

Le segnalazioni rilevanti ai sensi del Decreto possono essere trasmesse utilizzando uno dei seguenti canali:

- Portale whistleblowing www.whistleblowing.terna.it;
- Indirizzo di posta elettronica OdV_Terna@terna.it
- Indirizzo di posta Organismo di Vigilanza di TERNA S.p.A. c/o Presidio Modello 231 - TERNA S.p.A., viale Egidio Galbani, 70 00156 - Roma.

Il trattamento dei dati personali raccolti nell'ambito del procedimento di segnalazione viene svolto nel pieno rispetto della Disciplina Privacy, tenuto conto dell'equo bilanciamento tra i diritti del soggetto segnalato ed il diritto alla riservatezza dell'identità del segnalante.

5.3 Sistema delle deleghe

L'OdV, infine, deve essere informato sul sistema delle deleghe adottato dalla Società.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 Principi generali

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei Reati di cui al Decreto, e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

6.2 Sanzioni per i Dipendenti

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei Dipendenti, esclusi i dirigenti, esse rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al CCNL (v. art. 25 "Provvedimenti disciplinari" e "Criteri di correlazione"¹).

¹ Ai sensi della Dichiarazione a verbale in calce all'art. 25 CCNL, in TERNA trovano applicazione i criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari di cui all'accordo sindacale nazionale 28 luglio 1982.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

In particolare, in applicazione dei "Criteri di correlazione per le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari" vigenti in TERNA e richiamati dal CCNL, si prevede che:

1) Incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO

Il Dipendente che:

- violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo" di cui al punto 6 del paragrafo I dei suddetti criteri di correlazione.

2) Incorre nel provvedimento della MULTA

Il Dipendente che:

- violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo" prima ancora che la stessa sia stata singolarmente accertata e contestata, ai sensi di quanto

previsto al punto 7 del paragrafo II dei suddetti criteri di correlazione.

3) Incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE

Il Dipendente che:

- nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse di TERNA arrechi danno alla Società o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'Azienda o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dalla "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo", ai sensi di quanto previsto al punto 1 del paragrafo III dei suddetti criteri di correlazione.

4) Incorre nei provvedimenti del TRASFERIMENTO PER PUNIZIONE O LICENZIAMENTO CON INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO E CON TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Il Dipendente che:

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle Aree a Rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio, ai sensi di quanto previsto al punto 1,3,4,5,7 del paragrafo IV dei suddetti criteri di correlazione.

5) Incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO E CON TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Il Dipendente che:

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle Aree a Rischio un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'Ente nei suoi confronti", ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per l'azienda ai sensi di quanto previsto ai punti 4, 5 e 6 del paragrafo V dei suddetti criteri di correlazione.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal codice disciplinare vigente in TERNA, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla struttura aziendale competente.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dal responsabile della struttura Risorse Umane, Organizzazione e Affari Generali.

6.3 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti di TERNA, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL dei Dirigenti industriali.

7. ALTRE MISURE DI TUTELA IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

7.1 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori e/o Sindaci di TERNA, l'OdV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della stessa i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Nel caso di sentenza di condanna anche di primo grado per i reati previsti dal Decreto e successive modifiche, l'Amministratore e/o Sindaco condannato dovrà darne immediata comunicazione all'OdV che procederà ad informarne l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale come sopra indicato.

Nel caso in cui le suddette violazioni siano commesse da Amministratori e/o Sindaci di società controllate dovrà esserne informato tempestivamente l'OdV di TERNA che provvederà a riferire agli organi societari della stessa TERNA per l'adozione delle relative iniziative nell'ambito del Gruppo.

7.2 Misure nei confronti dei Collaboratori Esterni

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori Esterni che assuma rilevanza in merito alla possibile applicazione delle sanzioni previste dal Decreto ovvero che sia in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello ai medesimi applicabili potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di *partnership*, la risoluzione del rapporto contrattuale.

È in ogni caso fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti al Gruppo, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

7.3 Misure nei confronti dei componenti dell'OdV

In caso di violazioni del presente Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra i sindaci o tra gli amministratori, informeranno immediatamente il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione di TERNA: 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 all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

8. VERIFICHE PERIODICHE

Il presente Modello, al fine di verificarne l'adeguatezza e il funzionamento, nonché il miglioramento, è soggetto a verifiche svolte su vari livelli, come di seguito indicato:

- i. verifica da parte dell'OdV: l'Organismo di Vigilanza annualmente approva il piano audit 231 sulla base delle aree a rischio del Modello ed esegue le verifiche mediante le interviste di Esponenti Aziendali, l'acquisizione della documentazione aziendale e/o demandando delle verifiche ad hoc alle Strutture Aziendale più idonee;
- ii. verifica da parte di PRM: la struttura Presidio Modello 231, a cui è affidato il compito di aggiornare il Modello 231, svolge principalmente le verifiche di adeguamento del Modello a livello normativo e organizzativo, e successivamente adegua la mappatura delle aree a rischio della Società e la relativa valutazione del grado di rischio;
- iii. verifica da parte di HSE: la Struttura *Health, Safety & Environment* pianifica le ispezioni in cantiere e monitora l'andamento degli infortuni e le risultanze saranno oggetto di flusso informativo nei confronti dell'OdV;
- iv. verifica da parte di Audit: in ambito D.Lgs. 231/01, la struttura Audit presenta annualmente all'OdV il Piano Audit approvato in CdA che individua alcune delle verifiche da svolgere oltre delle attività pianificate *ad hoc*.

L'esito delle verifiche di cui sopra può scaturire in una o più delle seguenti azioni:

- adeguamento del Modello 231 alla normativa vigente e/o alla struttura organizzativa;
- adeguamento delle aree a rischio;
- adeguamento della documentazione aziendale;
- segnalazioni e flussi informativi verso l'Organo Dirigente.

Per quanto concerne le società controllate, tali verifiche verranno pianificate e svolte dagli OdV delle Società con il supporto delle Strutture sopra citate, in virtù dei *contratti intercompany*.

9. MODELLO E CODICE ETICO

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte delle Società del Gruppo allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che il Gruppo riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Dipendenti;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati.

ALLEGATO A

1. "REATI PRESUPPOSTO" DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI PREVISTI DAL DECRETO

I Reati e gli Illeciti per cui il Decreto prevede la possibilità di responsabilità dell'Ente sono i seguenti:

- 1) fattispecie criminose previste dagli articoli 24 e 25 del Decreto (**c.d. reati contro la Pubblica Amministrazione e il suo patrimonio**), e precisamente:

Art. 317 c.p. - Concussione

Art. 318 c.p. - Corruzione per l'esercizio della funzione

Art. 319 c.p. - Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (aggravato ai sensi dell'art. 319-*bis* c.p.)

Art. 319-*ter*, comma 1, c.p. - Corruzione in atti giudiziari

Art. 319-*quater* c.p. - Induzione indebita a dare o promettere utilità

Art. 320 c.p. - Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio

Art. 321 c.p. - Pene per il corruttore

Art. 322 c.p. - Istigazione alla corruzione

Art. 322-*bis* c.p. - Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri.

Art. 640, comma 2, n. 1 c.p. - Truffa in danno dello Stato o di un altro ente pubblico

Art. 640-*bis* c.p. - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche

Art. 316-*bis* c.p. - Malversazione a danno dello Stato

Art. 316-*ter* c.p. - Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato

Art. 346-*bis* c.p. - Traffico di influenze illecite

Art. 640-*ter* c.p. - Frode informatica

- 2) fattispecie criminose di cui all'art. 24-*bis* del Decreto (cd. **delitti informatici e trattamento illecito dei dati**), ovvero:

Art. 491-*bis* c.p. - Documenti informatici

Art. 615-*ter* c.p. - Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico

Art. 615-*quater* c.p. - Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici

Art. 615-*quinqües* c.p. - Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico

Art. 617-*quater* c.p. - Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche

Art. 617-*quinqües* c.p. - Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche

Art. 635-*bis* c.p. - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici

Art. 635-*ter* c.p. - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità

Art. 635-*quater* c.p. - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici

Art. 635-*quinqües* c.p. - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità

Art. 640-*quinqües* c.p. - Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica

- 3) fattispecie criminose previste dall'art. 24-*ter* del Decreto **cd. delitti di criminalità organizzata** (tale tipologia di reati è stata introdotta dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94) in particolare:

Art. 416 c.p. - Delitti di associazione per delinquere

Art. 416-*bis* c.p. - Associazione di tipo mafioso anche straniera

Art. 416-*ter* c.p. - Scambio elettorale politico - mafioso

Art. 630 c.p. - Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione

Art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309 - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope

Art 407 comma 2, lett. a) n.5 c.p.p.- Termini di durata massima delle indagini preliminari

- 4) fattispecie criminose previste dall'art. 25-*bis*.1 (introdotto con la Legge 23 luglio 2009, n. 99) – **cd. delitti contro l'industria e il commercio** ovvero:

Art. 513 c.p. - Turbata libertà dell'industria o del commercio

Art. 513-*bis* c.p. - Illecita concorrenza con minaccia o violenza

Art. 514 c.p. - Frodi contro le industrie nazionali

Art. 515 c.p. - Frode nell'esercizio del commercio

Art. 516 c.p. - Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine

Art. 517 c.p. - Vendita di prodotti industriali con segni mendaci

Art. 517-*ter* c.p. - Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale

Art. 517-*quater* c.p. - Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari

- 5) fattispecie criminose previste dall'art. 25-*ter* (introdotto dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61) – **c.d. reati societari**, e precisamente:

Art. 2621 c.c. - False comunicazioni sociali

Art. 2621-*bis* c.c. – Fatti di lieve entità

Art. 2622 c.c. - False comunicazioni sociali delle società quotate

Art. 2625 c.c. - Impedito controllo

Art. 2626 c.c. - Indebita restituzione dei conferimenti

Art. 2627 c.c. - Illegale ripartizione degli utili e delle riserve

Art. 2628 c.c. - Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante

Art. 2629 c.c. - Operazioni in pregiudizio dei creditori

Art. 2629-*bis* c.c. – Omessa comunicazione del conflitto di interessi

Art. 2632 c.c. - Formazione fittizia del capitale

Art. 2633 c.c. - Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori

Art. 2635 c.c. - Corruzione tra privati

Art. 2635-bis c.c. - Istigazione alla corruzione tra privati

Art. 2636 c.c. - Illecita influenza sull'assemblea

Art. 2637 c.c. - Aggiotaggio

Art. 2638 c.c. - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza

- 6) fattispecie criminose previste dall'art. 25-*quater* (introdotto dalla Legge 14 gennaio 2003 n. 7), con cui la responsabilità degli Enti viene prevista anche nel caso di commissione dei **delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**, previsti dal codice penale e da leggi speciali, ed in particolare:

Art. 270 c.p. - Associazioni sovversive

Art. 270-*bis* c.p. - Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordinamento democratico

Art. 270-*ter* c.p. - Assistenza agli associati

Art. 270-*quater* c.p. - Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale

Art. 270-*quater* 1 c.p. - Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo

Art. 270-*quinquies* c.p. - Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale

Art. 270-*sexies* c.p. - Condotte con finalità di terrorismo

Art. 280 c.p. - Attentato per finalità terroristiche o di eversione

Art. 280-*bis* c.p. - Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi

Art. 289-*bis* c.p. - Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione

Art. 302 c.p. - Istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la

personalità dello Stato

Artt. 304 e 305 c.p. - Cospirazione politica mediante accordo e cospirazione politica mediante associazione

Artt. 306 e 307 c.p. - Banda armata e formazione e partecipazione e assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata

Reati di terrorismo previsti dalle leggi speciali: consistono in tutta quella parte della legislazione italiana, emanata negli anni '70 e '80, volta a combattere il terrorismo

Reati, diversi da quelli indicati nel codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione di New York dell'8 dicembre 1999

- 7) fattispecie criminose previste dall'art. 25-*quinquies* (introdotto dalla Legge 11 agosto 2003 n. 228) con il quale la responsabilità amministrativa degli Enti viene estesa anche ai casi di commissione dei

c.d. delitti contro la personalità individuale, e precisamente:

Art. 600 c.p. - Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù

Art. 600-*bis* c.p. - Prostituzione minorile

Art. 600-*ter* c.p. - Pornografia minorile

Art. 600-*quater* c.p. - Detenzione di materiale pornografico

Art. 600-*quater* 1 - Pornografia virtuale

Art. 600-*quinquies* c.p. - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile

Art. 601 c.p. - Tratta di persone

Art. 602 c.p. - Acquisto e alienazione di schiavi

Art. 603-*bis* c.p. - Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (c.d. caporalato)

Art. 609-*undecies* c.p. - Adescamento di minorenni

- 8) fattispecie criminose di cui all'art. 25-*sexies* del Decreto e art. 187 *quinquies* TUF (**cd. reati ed illeciti amministrativi di abuso del mercato**), e precisamente:

Art.184 TUF - Abuso di informazioni privilegiate

Art. 185 TUF - Manipolazione di mercato

Art. 187-*bis* TUF - Illecito amministrativo di abuso di informazioni privilegiate

Art.187-*ter* TUF - Illecito amministrativo di Manipolazione del mercato

- 9) fattispecie criminose previste dall'art. 25-*septies* con cui la responsabilità degli Enti viene estesa ai **cd. reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**, ovvero:

Art. 589 c.p. - Omicidio colposo

Art. 590, comma 3, c.p. - Lesioni personali colpose

- 10) fattispecie criminose di cui all'art. 25-*octies* che estende i reati rilevanti ai sensi del Decreto ai cd. **reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio**, ovvero:

Art. 648 c.p. - Ricettazione

Art. 648-*bis* c.p. - Riciclaggio

Art. 648-*ter* c.p. - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

648-*ter*.1 c.p. - Autoriciclaggio

- 11) fattispecie criminose previste dall'art. 25-*nonies* del Decreto (introdotto dalla Legge 23 luglio 2009 n. 99, art. 15) **cd. delitti in materia di violazione del diritto d'autore** in particolare:

Art. 171 comma 1 lett. a bis e comma 3 L.A. - Reati di protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio

Art. 171-*bis* L.A. - Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio

Art. 171-*ter* L.A. - Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio

Art. 171-*septies* L.A. - Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio

Art. 171-*octies* L.A. - Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio

- 12) fattispecie criminose previste dall'art. 25-*decies* del Decreto (introdotto dalla Legge 3 agosto 2009, n. 116) **cd. reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** ovvero:

Art. 377-*bis* c.p. - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità di giudiziaria

- 13) fattispecie criminose previste dall'art. 25- *undecies* del Decreto (introdotto dal Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121) **cd. reati ambientali** ovvero:

Art. 452-*bis* c.p. - Inquinamento ambientale;

Art. 452-*quater* c.p. - Disastro ambientale;

Art. 452-*quinquies* c.p. - Delitti colposi contro l'ambiente;

Art. 452-*sexies* c.p. - Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività;

Art. 452-*octies* c.p. - Circostanze aggravanti;

Art. 452-*quaterdecies* c.p. - Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti;

Art. 727-*bis* c.p. - Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette;

Art. 733-*bis* c.p. - Distruzione o deterioramento di *habitat* all'interno di un sito protetto.

Art. 137 commi 2, 3, e 5 Cod. Amb. - Scarico illecito di acque reflue industriali contenenti le sostanze pericolose e/o superanti i valori limite stabiliti dalla legge e/o dalle autorità competenti;

Art. 137 comma 11 Cod. Amb. - Violazione del divieto di scarico sul suolo, nel suolo e nelle acque sotterranee;

Art. 137 comma 13 Cod. Amb. - Scarico illecito nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili di sostanze o materiali per i quali è imposto il divieto assoluto di sversamento;

Art. 256 comma 1 lett. a., lett. b. Cod. Amb. - Gestione non autorizzata di rifiuti;

Art. 256 comma 3, primo e secondo periodo Cod. Amb. - Realizzazione e gestione non autorizzata di Discarica;

Art. 256 comma 5 Cod. Amb. - Miscelazione di rifiuti pericolosi Art. 256, comma 6, primo periodo, Cod. Amb. - Deposito temporaneo di rifiuti sanitari pericolosi;

Art. 257 comma 1 e comma 2 Cod. Amb. - Omessa bonifica di siti inquinati e la mancata comunicazione dell'evento inquinante;

Art. 258 comma 4 Cod. Amb. - Falsità nella predisposizione di certificati di analisi dei rifiuti;

Art. 259 comma 1 Cod. Amb. - Traffico illecito di rifiuti;

Art. 260-*bis*, comma 6 Cod. Amb. - Indicazione di false informazioni nell'ambito del sistema di tracciabilità dei rifiuti art. Art. 260-*bis*, comma 7, secondo e terzo periodo Cod. Amb. - Trasporto di rifiuti privo di documentazione SISTRI;

Art. 260-*bis*, comma 8 Cod. Amb. - Trasporto di rifiuti accompagnato da documentazione SISTRI falsa o alterata.

Art. 279 comma 5 Cod. Amb. - Violazione dei valori limite di emissione e delle prescrizioni stabilite dalle disposizioni normative o dalle autorità competenti.

Artt. 1, comma 1 e 2; art. 2, comma 1 e 2; art. 6 comma 4 e art. 3 bis comma 1 della Legge 150/1992 - Reati relativi al commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, nonché i reati relativi alla violazione di norme per la commercializzazione e la detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica;

Art. 3 comma 6 della Legge 28 dicembre 1993 n. 549 recante "Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente" - Violazione delle

disposizioni relative alla produzione, consumo, importazione, esportazione, detenzione e commercializzazione di sostanze lesive;
Artt. 8, comma 1 e comma 2; art. 9 comma 1 e comma 2 del D.Lgs. 202/2007 - Inquinamento doloso o colposo provocato dalle navi.

- 14) fattispecie criminose previste dall'art. 25-*duodecies* del Decreto (introdotto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109) che prevede l'estensione della responsabilità amministrativa agli Enti qualora vengano superate le norme minime relative all'**impiego di cittadini di Paesi terzi con soggiorno irregolare** e qualora (così come previsto dalla Legge n. 161 del 2017) vengano realizzate condotte di **traffico di migranti** stabilite nel Decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (c.d. Testo Unico sull'immigrazione), ovvero:

Art. 22, comma 12 e 12-*bis*, D.Lgs. 286/1998 - Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato;

Art. 12 comma 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5 del D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286) - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine.

- 15) fattispecie criminose previste dall'art. 25-*terdecies* del Decreto (inserito dalla Legge 20 novembre 2017, n. 167, recante «Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea - Legge Europea 2017»), rubricato "razzismo e xenofobia". La norma incrimina ogni organizzazione, associazione, movimento o gruppo avente tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, nonché la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento da cui derivi il concreto pericolo di diffusione, fondandosi in tutto o in parte sulla negazione della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra.

- 16) fattispecie criminose di cui all'art. 10 della Legge n. 146/06, che estende il regime della responsabilità amministrativa degli Enti a taluni reati, qui di seguito indicati, se commessi a livello "**transnazionale**",

ovvero:

Art. 416 c.p. - Associazione per delinquere

Art. 416-*bis* c.p. - Associazione di tipo mafioso

Art. 377-*bis* c.p. - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

Art. 378 c.p. - Favoreggiamento personale

Art. 291-*quater* D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43 - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri

Art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309 - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope

Art. 12 comma 3, 3-bis, 3-ter e 5 del D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286) - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine.

2. "REATI PRESUPPOSTO" DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI PREVISTI DAL DECRETO MA NON APPLICABILI A TERNA

1) fattispecie criminose previste dall'art. 25-*quater*.1 (introdotto nel Decreto dall'art. 8 della legge 9 gennaio 2006, n. 7) **cd. delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** ovvero:

Art. 583-*bis* c.p. - Delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

2) fattispecie criminose previste dall'art. 25-*bis* (introdotto dalla Legge 23 novembre 2001 n. 409) – **cd. reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**, e precisamente:

Art. 453 c.p. - Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate

Art. 454 c.p. - Alterazione di monete

Art. 455 c.p. - Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate

Art. 457 c.p. - Spendita di monete falsificate, ricevute in buona fede

Art. 459 c.p. - Falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati

Art. 460 c.p. - Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito e di valori di bollo

Art. 461 c.p. - Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata.

Art. 464, co.1 e 2 c.p. - Uso di valori di bollo contraffatti o alterati

Art. 473 c.p. - Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni;

Art. 474 c.p. - Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con

segni falsi

3. "REATI NON PREVISTI DAL D.LGS. 231/01 ED INSERITI NEL MODELLO ORGANIZZATIVO IN VIA PRUDENZIALE"

1) **Reati tributari** previsti dal D.Lgs. 74/2000:

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti;
- Dichiarazione fraudolenta mediante artifici;
- Dichiarazione infedele;
- Omessa dichiarazione;
- Emissione di fatture o di altri documenti per operazioni inesistenti;
- Occultamento o distruzione di documenti contabili;
- Omesso versamento di ritenute certificate;
- Omesso versamento di IVA;
- Indebita compensazione;
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte.

2) Fattispecie criminosa prevista dall' art. 256- bis del D.Lgs 152/2006, introdotta dal Decreto-legge 10 dicembre 2013, n. 136, convertito nella Legge 6 febbraio 2014, n. 6:

- Art. 256-*bis* D.Lgs. 152/2006 – **Combustione illecita di rifiuti.**