



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

**8 GIUGNO 2001 N. 231**

**PARTE GENERALE**

Approvazione AD  
Massimo La Gioia  
8 luglio 2025

## Indice

<b>1</b>	<b><u>IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001</u></b>	<b>8</b>
<b>1.1</b>	<b><u>IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI</u></b>	<b>8</b>
<b>1.2</b>	<b><u>L'ADOZIONE DEL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE" QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA</u></b>	<b>9</b>
<b>1.3</b>	<b><u>MODELLO E CODICE ETICO</u></b>	<b>11</b>
<b>1.4</b>	<b><u>ALLENIA E LE ATTIVITÀ DI PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO</u></b>	<b>13</b>
<b>2</b>	<b><u>IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ALLENIA ED IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO</u></b>	<b>16</b>
<b>2.1</b>	<b><u>OBIETTIVI E FUNZIONE DEL MODELLO</u></b>	<b>16</b>
<b>2.2</b>	<b><u>STRUTTURA DEL MODELLO: PARTE GENERALE E PARTE SPECIALE PER PROCESSI</u></b>	<b>17</b>
<b>2.3</b>	<b><u>ADOZIONE ED APPLICAZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI ALLENIA</u></b>	<b>19</b>
<b>2.4</b>	<b><u>SISTEMA DI WHISTLEBLOWING</u></b>	<b>21</b>
<b>2.5</b>	<b><u>SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO</u></b>	<b>29</b>
<b>2.6</b>	<b><u>LINEE GUIDA ANTICORRUZIONE</u></b>	<b>29</b>
<b>3</b>	<b><u>ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)</u></b>	<b>31</b>
<b>3.1</b>	<b><u>IDENTIFICAZIONE E NOMINA DELL'ODV</u></b>	<b>31</b>
<b>3.2</b>	<b><u>LA DURATA DELL'INCARICO E LE CAUSE DI CESSAZIONE</u></b>	<b>33</b>
<b>3.3</b>	<b><u>FUNZIONI E POTERI DELL'ODV</u></b>	<b>34</b>
<b>3.4</b>	<b><u>FUNZIONI DELL'ODV: REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI</u></b>	<b>36</b>
<b>3.5</b>	<b><u>FUNZIONI DELL'ODV: I FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV</u></b>	<b>37</b>
<b>3.6</b>	<b><u>MODALITÀ DELLE SEGNALAZIONI</u></b>	<b>40</b>
<b>3.7</b>	<b><u>IL RUOLO DELL'ODV DI ALLENIA NEL CONTESTO DEL GRUPPO TERNA</u></b>	<b>40</b>
<b>4</b>	<b><u>DESTINATARI, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO</u></b>	<b>42</b>
<b>4.1</b>	<b><u>SELEZIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE</u></b>	<b>42</b>
<b>4.2</b>	<b><u>COLLABORATORI ESTERNI: SELEZIONE E INFORMATIVA</u></b>	<b>44</b>
<b>5</b>	<b><u>SISTEMA DISCIPLINARE</u></b>	<b>46</b>
<b>5.1</b>	<b><u>PRINCIPI GENERALI</u></b>	<b>46</b>
<b>5.2</b>	<b><u>SANZIONI PER I DIPENDENTI</u></b>	<b>47</b>
<b>5.3</b>	<b><u>MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI</u></b>	<b>48</b>
<b>5.4</b>	<b><u>MISURE SANZIONATORIE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING</u></b>	<b>49</b>
<b>6</b>	<b><u>ALTRE MISURE DI TUTELA IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO</u></b>	<b>51</b>
<b>6.1</b>	<b><u>MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI</u></b>	<b>51</b>
<b>6.2</b>	<b><u>MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI</u></b>	<b>51</b>
<b>6.3</b>	<b><u>MISURE NEI CONFRONTI DELL'ODV</u></b>	<b>52</b>
<b>7</b>	<b><u>VERIFICHE PERIODICHE</u></b>	<b>53</b>
	<b><u>ALLEGATO 1 PARTE GENERALE</u></b>	<b>2</b>
	<b><u>"REATI PRESUPPOSTO" DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI PREVISTI DAL DECRETO</u></b>	<b>2</b>

## **DEFINIZIONI**

Ai fini del presente documento: (i) tutti i termini e le espressioni di seguito definiti, quando indicati con la lettera iniziale maiuscola, hanno il significato a essi convenzionalmente attribuito, fatte salve ulteriori eventuali definizioni contenute nel corpo del testo; (ii) i termini definiti al singolare avranno il corrispondente significato se usati nella forma plurale e viceversa; (iii) qualsiasi riferimento contenuto ad un determinato genere (ad esempio maschile o femminile) includerà, di norma, tutti i generi; (iv) ogniqualvolta è citata una struttura/funzione di TERNA si fa riferimento alle attività svolte dalla stessa in virtù dei contratti intercompany intercorrenti tra TERNA e la Società.

Qualsiasi riferimento a una norma di legge deve intendersi effettuato a quella *medio tempore* vigente, ivi incluse le sue successive modifiche e integrazioni.

**Amministratore Delegato:** l'amministratore delegato di ALTENIA S.r.l.

**ANAC:** l'Autorità Nazionale Anticorruzione.

**Aree a Rischio:** le aree di attività della Società al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei Reati.

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

**CMP:** la struttura Compliance nell'ambito della direzione Strategia, Digitale e Sostenibilità di TERNA.

**Codice Etico:** il codice etico adottato nell'ambito del Gruppo Terna e approvato dal Consiglio di Amministrazione di TERNA il 21 dicembre 2006 ed eventuali successivi aggiornamenti, volto a definire i principi etico-comportamentali ai quali gli Esponenti Aziendali e tutti coloro che operano in nome e per conto di TERNA o delle società del Gruppo Terna devono attenersi.

**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 della Società in forza di un contratto di mandato o di

altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale, compresi i contratti atipici.

**Collegio Sindacale:** l'organo di controllo della Società e i suoi componenti.

**Comitato Etico:** l'organo aziendale competente, tra l'altro, per la gestione delle segnalazioni in materia di *Whistleblowing*, i cui componenti nominati dall'Amministratore Delegato di TERNA, vengono scelti per rappresentare un punto di vista eterogeneo e un equilibrio tra le diverse società del Gruppo, funzioni e ruoli aziendali.

**Consiglio di Amministrazione o CdA:** l'organo amministrativo della Società e i suoi componenti.

**Destinatari:** gli Esponenti Aziendali nonché i Collaboratori Esterni e i clienti della Società nei casi ad essi specificamente riferiti nel Modello.

**Dipendenti:** i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con ALTENIA di qualsiasi natura, ivi compresi i dirigenti ed i dipendenti distaccati.

**D.lgs. 231/2001** o il **Decreto:** il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 recante *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"*.

**D.lgs. 24/2023** o il **Decreto Whistleblowing:** il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 *"Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"*.

**Disciplina Privacy:** 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"* (c.d. GDPR), il Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196, il Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101, nonché qualsiasi altra normativa sulla

protezione dei dati personali applicabile in Italia, ivi compresi i provvedimenti del Garante per la Protezione dei Dati Personali.

**Enti:** le entità fornite di personalità giuridica o società o associazioni, anche prive di personalità giuridica.

**Esponenti Aziendali:** gli amministratori, sindaci, liquidatori, dirigenti e Dipendenti della Società.

**Facilitating Payments:** i pagamenti fatti allo scopo di accelerare o garantire l'effettuazione di un'attività nell'esercizio di una funzione pubblica considerata di *routine* (ad esempio, concessione di un permesso di soggiorno, concessione di un servizio di protezione da parte delle forze di polizia, organizzazione di un'attività ispettiva, concessione di una licenza commerciale, formalità connesse ad operazioni di carico e scarico di merce).

**Gestore Whistleblowing o Gestore:** i soggetti, individuati dalla Società, competenti per la gestione delle segnalazioni Whistleblowing ai sensi del D.lgs. 24/2023 e della Disciplina *Privacy*.

**Global Compliance Program o GCP:** il presidio di controllo adottato da TERNA quale atto di indirizzo rispetto alle attività svolte dal Gruppo all'estero, la cui applicazione è rivolta alle Società Estere chiamate a recepirlo.

**Gruppo o Gruppo Terna:** TERNA e le altre società dalla medesima controllate ai sensi dell'art. 93 TUF.

**HSE:** le strutture *Health & Safety* e Tutela dell'Ambiente di TERNA che presidiano 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.

**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 Confindustria:** "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231" adottate da Confindustria, così come di volta in volta aggiornate.

**Linea Guida Whistleblowing o Linea Guida 054 o LG054:** la linea guida adottata da TERNA e dalla Società in materia di *Whistleblowing*.

**Linee Guida Anticorruzione o Linea Guida 059 o LG059:** il 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. Esso 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 Società ai sensi del D.lgs. 231/2001.

**Organi Sociali:** il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale della Società.

**Organismo di Vigilanza o OdV:** l'organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, istituito dalla Società ai sensi del Decreto e preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento.

**P.A.:** la Pubblica Amministrazione, intesa come l'insieme degli uffici pubblici che concorrono a formare l'apparato amministrativo dello Stato e degli altri enti pubblici, nazionali e internazionali, ivi inclusi Pubblici Ufficiali e Incaricati di Pubblico Servizio, cui è affidata la gestione degli interessi collettivi individuati da normative nazionali e internazionali di carattere pubblicistico, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, regolamenti, direttive e altri atti dell'Unione Europea, la Costituzione e la legislazione nazionale e locale.

**PCR:** la struttura Presidio *Corporate Liability e Compliance Risk* di TERNA nell'ambito della struttura CMP 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"*.

**Società Estere:** le società non italiane del Gruppo Terna.

**Reati:** le fattispecie di reato richiamate dal D.lgs. 231/2001 nonché gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-*bis* TUF) e di manipolazione del mercato (art. 187-*ter* TUF).

**Referente 231:** il 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 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 della direzione Audit di TERNA.

**Responsabile Audit o RIA:** il responsabile della direzione Audit di TERNA.

**Risorse Umane:** la direzione Risorse Umane di TERNA.

**Società o ALTENIA:** ALTENIA S.r.l.

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

**Testo Unico della Finanza o TUF:** Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58.

**Whistleblowing:** segnalazioni circostanziate effettuate dalle persone specificamente individuate dall'art. 3, comma 3, del Decreto *Whistleblowing*, di

condotte illecite inerenti *“violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente”* come disciplinate dall’art. 1 del medesimo tra cui quelle rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o di violazioni del Modello, di cui siano venute a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo.

## **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 D.lgs. 231/2001, recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*.

A seguito dell'entrata in vigore del Decreto, è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di *"responsabilità amministrativa dipendente da reato"* a carico degli Enti, per i Reati commessi 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, è previsto che la responsabilità ex D.lgs. 231/2001 sia imputabile all'ente anche nelle ipotesi di *"delitto tentato"* ai sensi dell'art. 56 c.p., ovverosia 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. 231/2001. 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"*.

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. 231/2001 o siano *"transnazionali"* ai sensi dell'art. 10 della Legge 16 marzo 2006 n. 146.

Per quanto attiene alle tipologie dei Reati astrattamente idonei a fondare la responsabilità dell'Ente, si rinvia all'allegato 1 della Parte Generale.

### **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, tra l'altro, 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 predetti *"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"*;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto, art. 6, commi 2 e 2-bis, prevede, inoltre, che i predetti *"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;*
- *[prevedere] ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare adottato [ai sensi del punto precedente]."*

Con specifico riferimento all'efficacia preventiva del modello di organizzazione, gestione e controllo per i reati (colposi) in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'**art. 30 del D.lgs. 81/2008** stabilisce che:

*"Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:*

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;*
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;*
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;*
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;*
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;*
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;*
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate"<sup>1</sup>.*

---

<sup>1</sup> Sempre secondo la lettera dell'art. 30: *"Il modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1. Il modello organizzativo deve in ogni caso*

Lo stesso Decreto prevede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo 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. La prima associazione a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo è stata Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato le Linee Guida Confindustria, poi successivamente modificate ed aggiornate.

È, infine, previsto che, negli Enti di piccole dimensioni il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente e 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.

### **1.3 Modello e Codice Etico**

Il Codice Etico è uno dei protocolli fondamentali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo, ai sensi del Decreto, a prevenire la commissione dei Reati.

Le regole di comportamento contenute nel 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 Etico stesso.

Sotto tale profilo, infatti:

---

*prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6”.*

- 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 gli Esponenti Aziendali e i Collaboratori Esterni. In ogni caso, ai fini del presente Modello, si intendono pienamente richiamate le disposizioni del Codice Etico pertinenti al Decreto e alle Aree a Rischio;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione dei Reati.

Il Codice Etico, si struttura in 5 sezioni: (i) i principi etici fondamentali del Gruppo Terna ; (ii) i comportamenti richiesti, su tre temi trasversali: la lealtà verso l’azienda, il conflitto di interessi e l’integrità dei beni aziendali; (iii) le indicazioni principali sulla condotta da tenere nelle relazioni con gli *stakeholder*; (iv) gli impegni del Gruppo Terna per il rispetto del Codice Etico stesso e i comportamenti richiesti in proposito ad alcuni *stakeholder*; (v) le norme di attuazione del Codice Etico e le persone di riferimento, responsabili dell’aggiornamento e della raccolta delle segnalazioni, a cui rivolgersi per eventuali chiarimenti.

Poiché il Codice Etico è considerato sempre quale parte integrante dei presidi di *corporate liability* (quali in Italia il modello di organizzazione, gestione e controllo) anche per le segnalazioni afferenti allo stesso Codice Etico sono richiamati i generali presidi di *Whistleblowing* introdotti per detto ambito normativo in base alle procedure adottate dalla Società (LG054).

Il Codice Etico si applica all’intero Gruppo, quindi anche alle società controllate, direttamente o indirettamente, sia in Italia sia all’estero per le parti relative ai suoi principi etici (sezione 1), alla lealtà verso l’azienda, al conflitto di interesse e all’integrità dei beni aziendali (sezione 2) e nelle linee guida generali che riguardano il rapporto con gli *stakeholder* (all’inizio di ogni capitolo della sezione 3).

Rinviando, pertanto, al Codice Etico per un maggiore approfondimento, si evidenziano di seguito i quattro principi etici fondamentali del Gruppo Terna:

- la **buona gestione** a tutti i livelli ovvero la capacità di guidare e governare l'azienda in modo equilibrato e proficuo, ma anche l'impegno di ciascuno a svolgere in modo efficace ed efficiente il proprio lavoro, fornendo sempre e pretendendo standard di qualità elevati;
- il **rispetto** inteso come relativo all'individuo, nella sua sfera personale e professionale, nonché come atteggiamento dell'azienda nei confronti degli impegni presi con i propri interlocutori;
- l'**equità** che rappresenta la capacità di mantenere un bilanciamento costante tra gli interessi particolari e generali, del singolo e dell'azienda, di tutti gli azionisti, di ogni utente della rete e di ogni fornitore;
- la **trasparenza**, sia nell'agire sia nel comunicare e nell'informare considerata un elemento centrale dell'affidabilità nei confronti degli *stakeholder* interni ed esterni. Riguarda la sfera della gestione aziendale, che deve essere chiara e verificabile, e riguarda la comunicazione di informazioni sull'azienda verso l'esterno.

#### **1.4 ALTENIA e le attività di predisposizione del Modello**

ALTENIA è una società a responsabilità limitata indirettamente controllata da TERNA S.p.A., attraverso Terna Energy Solutions S.r.l.

L'oggetto sociale è costituito dalle seguenti attività:

- a) progettazione, realizzazione, gestione, sviluppo e manutenzione di impianti, apparecchiature e infrastrutture anche a rete, ivi inclusi sistemi di accumulo diffuso di energia, di sistemi di pompaggio e/o di stoccaggio;
- b) progettazione, realizzazione, gestione, sviluppo, esercizio e manutenzione di impianti, apparecchiature e infrastrutture anche a rete,, ivi inclusa: (I) qualsiasi attività, intervento o progetto avente a oggetto la progettazione e costruzione di impianti di nuova realizzazione (c.d.

- “attività di engineering, procurement and construction” o “EPC”); (II) qualsiasi attività, intervento o progetto avente a oggetto la gestione e manutenzione ordinaria e/o straordinaria di impianti, in ogni caso ivi incluse (c.d. “attività di operation and maintenance” o “O&M”; e (III) qualsiasi attività di ammodernamento, integrale sostituzione, riconversione o potenziamento della capacità di impianti esistenti (c.d. “attività di revamping” o “attività di repowering”);
- c) attività di supervisione dell’attività di sorveglianza e sicurezza di impianti e sistemi al punto a);
  - d) sviluppo ed implementazione di soluzioni informatiche per la gestione di impianti;
  - e) attività di due diligence tecniche e di analisi delle prestazioni di impianti;
  - f) consulenza e servizi nell’ambito della sicurezza sul lavoro e della compliance con la normativa di riferimento con riferimento ad impianti, apparecchiature e infrastrutture anche a rete.

In conformità alle politiche aziendali, ALTENIA ha ritenuto opportuno 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 della Società, affinché seguano, nell’espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei Reati.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello migliorano, infatti, il sistema di corporate governance della Società in quanto limitano il rischio di commissione dei Reati e consentono di beneficiare dell'esimente prevista dal D.lgs. 231/2001; pertanto, scopo del presente Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante

l'individuazione di Aree a Rischio e dei principi di comportamento che devono essere rispettati dai Destinatari.

Il Modello è stato predisposto tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del D.lgs. 231/2001 e del Decreto Whistleblowing, le Linee Guida Confindustria e le Linee Guida dell'ANAC (ai sensi dell'art. 10 del Decreto Whistleblowing<sup>2</sup>), 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 adottato dal Consiglio di Amministrazione di ALTENIA con delibera del 24 febbraio 2022 e successivamente aggiornato secondo quanto previsto al successivo paragrafo 2.3.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione, considerando le dimensioni della Società, ha ritenuto di affidare ad un organismo monocratico (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.

---

<sup>2</sup> L'art. 10 del Decreto Whistleblowing dispone che ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del Decreto Whistleblowing, le linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne. L'ANAC ha, quindi, adottato la delibera n. 311 del 12 luglio 2023 recante le "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. - Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne".

## **2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ALTENIA ED IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO**

### **2.1 Obiettivi e funzione del Modello**

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

In particolare, mediante l'individuazione dei processi aziendali, delle Aree a Rischio e della loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone le finalità di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione anche solo tentata delle disposizioni previste dal Modello, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito, anche nella forma del tentativo, sono fortemente condannate dalla Società 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 ALTENIA intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Aree a Rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati.

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 dei processi e delle Aree a Rischio, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i Reati;

- 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;
- la tracciabilità di ogni singola operazione, con particolare ma non esclusivo riferimento alla gestione delle risorse finanziarie;
- il rispetto del principio di segregazione dei ruoli;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti dei Destinatari, 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 del Modello;
- l'attribuzione all'OdV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello nonché sulla sua osservanza.

## **2.2 Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale per processi**

Il presente Modello è composto da: (a) la presente "*Parte Generale*", che descrive le logiche e il funzionamento dello stesso Modello e riepiloga tutti i Reati nell'allegato 1 della Parte Generale; e (b) una "*Parte Speciale*" costruita secondo un "approccio per processi a rischio reato".

In particolare, la "*Parte Speciale*" del Modello individua, per ciascun processo a rischio reato:

- le Aree a Rischio e, nell'ambito di ciascuna di esse, le attività c.d. "sensibili", ovvero quelle specifiche attività al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei Reati;
- le categorie di Reato applicabili e i singoli Reati astrattamente perpetrabili;
- le strutture aziendali coinvolte nelle Aree a Rischio e i cui esponenti, astrattamente, potrebbero commettere i Reati, sebbene tale individuazione dei ruoli/funzioni non debba considerarsi, in ogni caso, tassativa, atteso che ciascun Esponente Aziendale (indipendentemente dalla direzione/struttura/funzione di appartenenza) potrebbe, in linea teorica, essere coinvolto a titolo di concorso. L'individuazione dei ruoli/funzioni

coinvolte è riportata nel documento all'uopo elaborato, denominato "Risk Assessment 231";

- l'ambiente di controllo.

Quanto all'ambiente di controllo, esso si articola nei seguenti principi descritti all'interno della Parte Speciale:

- principi generali di controllo, applicabili in via trasversale per tutti i processi e per tutte le Aree a Rischio e le attività c.d. "sensibili";
- principi di controllo specifici, previsti in ciascun processo e con riferimento alle singole Aree a Rischio; e
- principi generali di comportamento, declinati in relazione alle singole categorie di reato considerate dal Modello e diretti a tutti i Destinatari.

L'ambiente di controllo descritto dalla Parte Speciale trova attuazione all'interno degli strumenti normativi interni (ad es. disposizioni organizzative, linee guida, procedure, istruzioni operative ecc.) adottati dalla Società che, pertanto, costituiscono parte integrante del Modello stesso.

Rispetto al complesso dei Reati elencati nell'allegato 1 della Parte Generale, si precisa che la Società, a seguito delle analisi effettuate, non ha ritenuto rilevanti alcuni Reati così come espressamente indicati nell'allegato 1 della Parte Speciale.

Inoltre, si evidenzia che, con particolare riferimento ai reati associativi, anche a carattere transnazionale, questi sono normalmente legati alla commissione dei reati c.d. fine (ad esempio, associazione a delinquere finalizzata alla truffa, alla corruzione, al riciclaggio, ecc.) e quindi sono stati mappati congiuntamente alle fattispecie di reato ritenute rilevanti. Ciò in considerazione del fatto che qualsiasi reato è potenzialmente suscettibile di essere contestato sia al singolo che in forma associativa.

Al riguardo, per i suddetti reati di criminalità organizzata, i presidi e le procedure adottati e applicati dalla Capogruppo si ritengono idonei a prevenire la commissione di tali fattispecie delittuose, che sarà garantita anche dal rispetto del Codice Etico e del Modello, dall'insieme delle procedure e dal sistema delle deleghe aziendale.

Contestualmente, tuttavia, viene prestata particolare attenzione a determinati reati transnazionali in relazione a specifiche Aree a Rischio.

### **2.3 Adozione ed applicazione del Modello da parte di ALTENIA**

L'adozione del Modello da parte di ALTENIA è attuata secondo i criteri di seguito indicati:

a) Adozione del Modello

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

Con riguardo alle società controllate, anche in via indiretta da ALTENIA, è demandato all'organo amministrativo di ciascuna società controllata da ALTENIA di provvedere mediante apposita delibera all'adozione e all'aggiornamento del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo in funzione dei profili di rischio configurabili nelle attività svolte dalle società stesse.

Nell'adottare e aggiornare il modello di organizzazione, gestione e controllo gli organi amministrativi delle società controllate da ALTENIA procederanno contestualmente anche alla nomina del proprio organismo di vigilanza ai sensi del D.lgs. 231/2001 , incaricato di svolgere nell'ambito delle società di appartenenza i previsti compiti di vigilanza sull'applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo medesimo, nonché di curarne l'aggiornamento.

A PCR è attribuito il compito di dare impulso all'adozione e all'aggiornamento del Modello da parte della Società, ferma restando l'attribuzione delle responsabilità in capo alla Società riguardo all'attuazione del Modello e alla nomina dell'Organismo di Vigilanza. Tale ruolo è svolto ai sensi dei contratti *intercompany*, in virtù dei quali PCR è preposta a garantire la *compliance* al D.lgs. 231/2001 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 comma 1, 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 conferitagli dal Consiglio di Amministrazione.

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 e normativi.

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 al Consiglio di Amministrazione o all'Amministratore Delegato per l'approvazione.

PCR valuta l'applicabilità delle modifiche ed integrazioni apportate anche nelle altre società del Gruppo, eventualmente promuovendone il recepimento, da parte delle società stesse, nei rispettivi modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001.

c) Applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo da parte delle singole società controllate da ALTENIA.

È attribuita alla responsabilità delle singole società controllate da ALTENIA l'attuazione del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001, in relazione alle attività dalle stesse in concreto poste in essere nelle aree di attività al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei Reati.

Resta compito primario dei rispettivi organismi di vigilanza nominati ai sensi del D.lgs. 231/2001 esercitare i controlli sulle attività delle singole società nelle predette aree a rischio.

## **2.4 Sistema di Whistleblowing**

ALTENIA, al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con le prescrizioni legislative ha implementato un sistema volto a consentire l'effettuazione di segnalazioni, successivamente aggiornato alle modifiche normative intervenute nel 2023 con il D.lgs. 24/2023, che ha tra l'altro modificato l'art. 6 del D.lgs. 231/2001.

In particolare, la Società ha attivato gli opportuni canali di segnalazione interna, volti a consentire, alle persone specificamente individuate dall'art. 3, comma 3, del Decreto *Whistleblowing*, l'effettuazione di segnalazioni di violazioni di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Le violazioni, commesse o non ancora commesse, che possono essere segnalate ai sensi dell'art.1 del Decreto Whistleblowing sono le "violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato".

In tale contesto, con riferimento alle previsioni relative all'oggetto delle segnalazioni di cui all'art. 2, comma 1, lett. q) numero 3) e dell'art. 3, comma 2, lett. b) del Decreto *Whistleblowing*, costituiscono oggetto di segnalazione per la Società, in particolare, i comportamenti, atti od omissioni idonei a ledere l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato indicati dal D.lgs. 24/2023, all'art. 2, comma 1, lett. a) n.2, 3, 4, 5 e 6, nonché condotte volte ad occultare le violazioni inerenti, tra l'altro, condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello (non rientranti nelle precedenti categorie di violazioni delle disposizioni nazionali ed europee indicate nel Decreto *Whistleblowing*).

L'OdV dovrà essere tempestivamente informato circa eventuali variazioni delle condizioni in ordine all'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing.

Le informazioni, oggetto della segnalazione, devono riguardare violazioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel "contesto lavorativo" dei rapporti con la Società.

Al riguardo, infatti, possono effettuare segnalazioni tutti coloro che operano nel "contesto lavorativo" della Società: (a) sia soggetti interni quali, a titolo esemplificativo, lavoratori subordinati, volontari o tirocinanti, anche se non retribuiti, azionisti (soci persone fisiche), membri degli organi di amministrazione e controllo anche in assenza di una regolare investitura, ecc.; (b) sia soggetti esterni che intrattengono con la Società rapporti di affari, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere per la Società, quali, a titolo esemplificativo, fornitori, liberi professionisti, lavoratori autonomi ecc..

Possono altresì effettuare segnalazioni coloro che segnalino informazioni acquisite:

- nell'ambito di un rapporto di lavoro con la Società nel frattempo terminato purché le informazioni sulle violazioni siano state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso;
- nel caso in cui il rapporto di lavoro non sia ancora iniziato laddove le informazioni riguardanti una violazione siano state acquisite durante il processo di selezione o altre fasi delle trattative precontrattuali;
- durante lo svolgimento del periodo di prova presso la Società.

Per "*contesto lavorativo*" si intendono le attività lavorative o professionali, in essere ma anche passate, svolte nell'ambito dei rapporti lavorativi sopra indicati, indipendentemente dalla natura di tali attività.

Le segnalazioni devono essere debitamente circostanziate al fine di consentire la valutazione dei fatti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti al fine di consentire la valutazione dei fatti in esse rappresentati.

In particolare, è necessario che risultino con chiarezza:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati e le eventuali altre persone coinvolte.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

La Società, in conformità al Decreto *Whistleblowing*, ha definito i seguenti canali di segnalazione con accesso selettivo solo da parte del personale all'uopo

specificamente autorizzato, idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e la sicurezza delle informazioni. In particolare, sono disponibili:

- un canale informatico dedicato attraverso il quale è possibile effettuare segnalazioni in forma scritta e in forma orale (accessibile dall'apposito portale sul sito <https://whistleblowing.terna.it>) che garantisce, attraverso un sistema avanzato di criptazione delle comunicazioni, la sicurezza e la protezione dei dati dell'identità del segnalante e consente, nella gestione della segnalazione, la riservatezza della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, in linea con quanto previsto dal Decreto *Whistleblowing*;
- una modalità di segnalazione diretta, volta a consentire che le segnalazioni siano effettuate attraverso un incontro concordato con la Società esclusivamente con i soggetti appositamente autorizzati per la raccolta delle segnalazioni. Tale incontro può essere richiesto dal segnalante sul predetto canale informatico o tramite apposita *e-mail* all'indirizzo [whistleblowing@terna.it](mailto:whistleblowing@terna.it), specificando il nome della Società in quanto interessata dalla segnalazione.

Le suddette diverse modalità di segnalazione sono più specificatamente dettagliate nella Linea Guida *Whistleblowing*.

Eventuali segnalazioni che potranno essere altrimenti effettuate a mezzo posta ordinaria, saranno ammesse se indirizzate alla Società, all'attenzione del Responsabile Audit c/o TERNA S.p.A., Viale Egidio Galbani, 70 – 00156 Roma, utilizzando la seguente dicitura "*segnalazione whistleblowing, riservata – non aprire*" e, se debitamente circostanziate al fine di consentire la valutazione dei fatti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti secondo quanto previsto dal Decreto *Whistleblowing*, potranno essere ammesse sebbene non potranno essere considerate quali segnalazioni ai sensi del Decreto *Whistleblowing* ai fini della gestione delle comunicazioni con il segnalante.

Saranno adottate tutte le più opportune misure per garantire, anche rispetto a questa modalità, la riservatezza delle informazioni e dei dati della segnalazione.

La gestione delle segnalazioni per le società del Gruppo Terna avviene in base ad idonei accordi *intercompany* con TERNA che prevedono il coinvolgimento del Responsabile Audit, incaricato di assicurare il rispetto delle prescrizioni normative in materia di ricezione, analisi e riscontro alle segnalazioni pervenute, fermo restando il ruolo centrale del Comitato Etico e la raccolta, trattazione e gestione separata delle segnalazioni pervenute per ciascuna società.

I canali interni istituiti devono essere intesi come canali privilegiati.

Tale principio, inoltre, è volto da un lato, *“a favorire una cultura della buona comunicazione e della responsabilità sociale d’impresa all’interno delle organizzazioni”*, dall’altro a fare in modo che i segnalanti, facendo emergere atti, omissioni o condotte illecite, contribuiscano significativamente al miglioramento della propria organizzazione.<sup>3</sup>

Per le segnalazioni che afferiscono al settore privato non inerenti alla concessione di pubblico servizio, il segnalante può ricorrere al canale di segnalazione esterno istituito e gestito dall’ANAC, disponibile nell’apposita sezione sul sito internet di ANAC, solo laddove sussistano i seguenti presupposti stabiliti dal Decreto *Whistleblowing*:

- a) nel contesto lavorativo non è prevista l’attivazione del canale interno come obbligatoria o questo, anche se previsto, non è stato attivato o, anche se attivato, non è conforme al Decreto *Whistleblowing*;
- b) ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, ad essa non verrebbe dato efficace seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni.

---

<sup>3</sup> Cfr. Considerando 47 della Direttiva (UE) 1937/2019.

In ordine ai fondati motivi, si specifica che la persona segnalante deve poter ritenere ragionevolmente sulla base di circostanze concrete allegate ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che, se effettuasse una segnalazione interna<sup>4</sup>:

- alla stessa non sarebbe dato efficace seguito. Ciò si verifica quando, ad esempio, il responsabile ultimo nel contesto lavorativo sia coinvolto nella violazione, vi sia il rischio che la violazione o le relative prove possano essere occultate o distrutte, l'efficacia delle indagini svolte dalle autorità competenti potrebbe essere altrimenti compromessa o anche perché si ritiene che ANAC sarebbe più indicata ad affrontare la specifica violazione, soprattutto nelle materie di propria competenza;
- questa potrebbe determinare il rischio di ritorsione (ad esempio anche come conseguenza della violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante);

d) ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse<sup>5</sup>. Si pensi, ad esempio, al caso in cui la violazione richieda un intervento urgente, per salvaguardare la salute e la sicurezza delle persone o per proteggere l'ambiente<sup>6</sup>.

Il segnalante può altresì effettuare una divulgazione pubblica delle informazioni sulla violazione di cui sia venuto in possesso nel contesto lavorativo, solo al ricorrere delle condizioni previste dalla legge e dalla regolamentazione attuativa.

La Società ha individuato formalmente i soggetti competenti per la gestione della segnalazione, ai sensi del D.lgs. 24/2023 e della Disciplina *Privacy*.

Nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dal Decreto *Whistleblowing* e dalle procedure aziendali applicabili, la ricezione di eventuali segnalazioni aventi ad oggetto violazioni del Modello e/o comportamenti illeciti integranti le

---

<sup>4</sup> Cfr. Considerando 62 della Direttiva (UE) 1937/2019.

<sup>5</sup> In ordine a tale "pericolo", l'ANAC, al paragrafo 3.2, punto 4, delle proprie "Linee Guida" menzionate nella nota che precede, precisa che "Si fa riferimento, ad esempio, al caso in cui la violazione richieda in modo evidente un intervento urgente da parte di un'autorità pubblica per salvaguardare un interesse che fa capo alla collettività quale ad esempio la salute, la sicurezza o la protezione dell'ambiente."

<sup>6</sup> Cfr. Considerando 62 della Direttiva (UE) 1937/2019.

fattispecie di reato presupposto del Decreto, anche potenziali, sono comunicate tempestivamente all'OdV, secondo quanto previsto nelle apposite procedure interne, e in particolare nella Linea Guida *Whistleblowing*, per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione: l'OdV è aggiornato in merito agli esiti delle attività di analisi e indagine poste in essere.

Qualora l'OdV riceva erroneamente segnalazioni, provvederà a trasmetterle in via riservata al Gestore (per il tramite del Responsabile Audit) entro 7 giorni dal loro ricevimento, dando altresì contestuale notizia della trasmissione al segnalante ove possibile.

La Società agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, secondo le condizioni e i requisiti previsti dal Decreto *Whistleblowing*, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e delle altre persone coinvolte, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone coinvolte, nonché la reputazione del segnalato.

Per "ritorsione" ai sensi del Decreto *Whistleblowing* si intende: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca, o può provocare al segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato, quale effetto provocato dalla ritorsione<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Il Decreto Whistleblowing riporta un'utile elencazione, seppur esemplificativa, di ipotesi che possono considerarsi ritorsive nell'art. 17 del D.Lgs. n. 24/2023: a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti; b) retrocessione di grado o mancata promozione; c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro; d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) note di merito negative o le referenze negative; f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo; h) discriminazione o trattamento sfavorevole; i) mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; l) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; n) inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; o) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) annullamento di una licenza o di un permesso; q) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La Società ha previsto specifiche misure a tutela del *whistleblower* e degli altri soggetti individuati dall'art. 3 del D.lgs. 24/2023, affinché non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni connesse alla segnalazione.

La Società garantisce al segnalante le tutele contro le ritorsioni così come previsto dal Decreto Whistleblowing, qualora lo stesso abbia segnalato in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere.

Ogni atto assunto in violazione delle predette misure e delle previsioni di cui al D.lgs. 24/2023 è nullo ai sensi dell'art. 19, comma 3 dello stesso decreto.

Fatte salve le sanzioni irrogabili dall'autorità civile o penale ai sensi dell'art 16 del D.lgs. 24/2023, e ferme restando le sanzioni amministrative applicate da ANAC ai sensi dell'art 21 del D.lgs. 24/2023, il sistema disciplinare adottato dalla Società prevede, tra l'altro, l'irrogazione di provvedimenti disciplinari nei confronti di chiunque violi le previsioni di cui al D.lgs. 24/2023 in tema di segnalazioni di condotte illecite, così come descritti al successivo paragrafo 5.

La gestione delle segnalazioni è disciplinata dalla Linea Guida 054: sono regolamentati i canali di segnalazione attivati dalla Società e il relativo funzionamento, le segnalazioni rilevanti e i soggetti che possono effettuarle, la competenza e le modalità di gestione delle attività di analisi e indagine conseguenti alle segnalazioni e i relativi termini, le misure di tutela del segnalante, le condizioni per l'effettuazione di segnalazioni esterne e della divulgazione pubblica, nonché le modalità e i termini di conservazione dei dati.

La Società, oltre a quanto previsto al paragrafo 4.1 per le iniziative di sensibilizzazione e formazione del personale, promuove la conoscenza dell'istituto del *Whistleblowing* e la procedura per il suo utilizzo anche verso

l'esterno, provvedendo a pubblicare dette informazioni in una apposita sezione del sito internet aziendale e richiamando i presidi di segnalazione nell'ambito dei contratti che disciplinano i rapporti rilevanti ai fini del Decreto *Whistleblowing*.

Si rappresenta che nell'ambito della gestione delle segnalazioni pervenute tutti i dati personali sono trattati nel rispetto della riservatezza secondo quanto previsto dal Decreto *Whistleblowing* e della Disciplina *Privacy*.

## **2.5 Sistema di Gestione Integrato**

ALTENIA al fine di assicurare il pieno rispetto della legislazione vigente, della politica stabilita dall'Amministratore Delegato e di perseguire il miglioramento dei sistemi di gestione, ha adottato il Sistema di Gestione Integrato.

In particolare, il Sistema di Gestione Integrato è certificato secondo le seguenti norme tecniche:

- UNI EN ISO 9001:2015 per la gestione della qualità;
- UNI EN ISO 14001:2015 per la gestione dell'ambiente;
- UNI EN ISO 45001:2018 per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro;

La Società 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.

## **2.6 Linee Guida Anticorruzione**

I contenuti del Modello sono integrati dai principi e dalle regole di comportamento contenuti nelle Linee Guida Anticorruzione.

Le Linee Guida Anticorruzione costituiscono un presidio di controllo contro i fenomeni corruttivi e sono redatte alla luce delle principali convenzioni internazionali, delle normative unionali e delle disposizioni contenute nel *Foreign Corrupt Practices Act* ("FCPA") e nel U.K. *Bribery Act* ("BA") in materia di corruzione pubblica e privata.

Le Linee Guida Anticorruzione forniscono le regole e gli indirizzi relativi al programma anticorruzione adottato da TERNA e dal Gruppo, le politiche e le procedure a cui bisogna uniformarsi, nonché alcuni *standard* minimi 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, i rapporti con i terzi e la relativa gestione, il divieto dei *Facilitating Payments* e le contribuzioni politiche.

Le Linee-Guida Anticorruzione sono approvate dal Consiglio di Amministrazione di TERNA.

ALTENIA si impegna a diffonderne i contenuti e a prevedere apposite sessioni formative in materia nell'ambito delle quali sono evidenziati i contenuti delle Linee Guida Anticorruzione (ivi incluse le modalità con cui effettuare le segnalazioni e gestire presunti o segnalati episodi di tipo corruttivo) e dei documenti ad esse correlati e sono descritti casi pratici in merito a come condotte di tipo corruttivo possano interessare i Destinatari.

La violazione della normativa applicabile in materia di anticorruzione può avere conseguenze penali, civili e amministrative, tra cui l'irrogazione di sanzioni e la reclusione, così come un grave danno alla reputazione del Gruppo.

Pertanto, l'elusione o il non rispetto delle Linee Guida Anticorruzione da parte dei Destinatari potrà comportare l'adozione di azioni disciplinari.

### **3 ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)**

#### **3.1 Identificazione e nomina dell'OdV**

In attuazione di quanto previsto dal Decreto - il quale, all'art. 6, comma 1, 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 di organizzazione, gestione e controllo, nonché di curarne l'aggiornamento - ALTENIA ha istituito un Organismo di Vigilanza in composizione monocratica.

L'OdV è un organismo indipendente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e nell'espletamento delle attività deve garantire il requisito della continuità di azione attraverso il supporto fornito da una struttura all'uopo dedicata.

L'OdV e la durata del suo mandato sono individuati con delibera del Consiglio di Amministrazione che ne fissa la durata, di norma triennale, fermo restando che, nel caso in cui la Società fosse interessata da operazioni straordinarie che comportino la cessazione degli organi sociali o modifiche nel controllo societario (*change of control*), la durata deve intendersi fissata nel minor termine coincidente con dette cessazioni e/o modifiche.

Il professionista è selezionato sulla base dell'analisi del proprio *curriculum*, tenendo anche conto delle esperienze maturate affinché possieda una professionalità adeguata in materia di responsabilità degli enti ex D.lgs. 231/2001 e/o di prevenzione e gestione del rischio in relazione alle caratteristiche della Società e/o di controllo interno.

Con riferimento alla nomina dell'OdV, si deve tener conto che:

- l'autonomia dell'organo va intesa in senso non meramente formale. La posizione dell'OdV nell'ambito della Società deve garantire l'autonomia

dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente della Società e, in particolare, dell'organo amministrativo; inoltre, l'OdV è dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo, ha possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti, è dotato di risorse adeguate e può avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio;

- quanto al requisito dell'indipendenza, il componente dell'OdV non è condizionato a livello economico o personale<sup>8</sup>, e non deve versare in situazione di conflitto d'interesse, anche potenziale, con ALTENIA, né essere titolare all'interno della struttura aziendale della stessa di funzioni di tipo esecutivo.

In ordine ai requisiti di onorabilità, 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, 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 del *curriculum* agli atti del Consiglio di Amministrazione medesimo, anche mediante la sottoscrizione da parte del componente di apposita dichiarazione 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 e dal Modello, impegnandosi, altresì, a comunicare tempestivamente il venir meno dei requisiti sopra citati.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'OdV e per garantire il requisito della continuità di azione, nello svolgimento dei compiti di vigilanza,

---

<sup>8</sup> "È chiaro, ad esempio, che il pagamento di un compenso alla persona, interna o esterna all'ente, per l'attività in argomento non costituisce causa di "dipendenza" (V. Linee Guida Confindustria, p. 77).

l'OdV è supportato da uno *staff* dedicato con funzioni di segreteria tecnica, individuato nella struttura PCR di TERNA che svolge tale funzione per tutti gli organismi di vigilanza delle società del Gruppo.

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

L'OdV può avvalersi, altresì, del supporto delle strutture aziendali che, di volta in volta, si rendano necessarie per l'espletamento dei compiti di vigilanza.

### **3.2 La durata dell'incarico e le cause di cessazione**

La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- 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*);
- revoca dell'OdV da parte del Consiglio di Amministrazione;
- rinuncia del componente dell'OdV, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- qualora sopraggiunga una delle cause di ineleggibilità e decadenza di cui al precedente paragrafo.

La revoca dell'OdV può avvenire solo per giusta causa, anche al fine di garantirne l'assoluta indipendenza.

Per giusta causa di revoca possono intendersi, in via non esaustiva:

- a) una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- b) il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad una omessa o insufficiente vigilanza;
- c) il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV;

d) mancata partecipazione nel corso di un anno a due riunioni dell'OdV, ovvero inadempimento degli obblighi propri della funzione.

La revoca per giusta causa è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo OdV. Nel lasso di tempo intercorrente tra la cessazione del mandato e la delibera del CdA, l'OdV opera in regime di *prorogatio*.

### **3.3 Funzioni e poteri dell'OdV**

All'OdV 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;
- 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 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 stesse;
- 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 nella Parte Speciale del Modello per le diverse tipologie di Reati. Inoltre, l'OdV ha il compito di aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV 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 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 la Società al rischio di Reato;
- condurre le attività interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello mediante l'ausilio delle strutture di controllo previste all'interno dell'azienda, nel rispetto delle previsioni di cui alla Linea Guida *Whistleblowing*;
- verificare che i presidi di controllo previsti nella Parte Speciale 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 e, in ogni caso, con i responsabili delle strutture aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello.

Al fine di agevolare le suddette attività di vigilanza e verifica sull'effettività e sull'efficacia del Modello, l'OdV è destinatario di flussi informativi da parte dei Destinatari del Modello. Tali flussi informativi possono avere un contenuto di carattere generale o di carattere specifico.

Per il dettaglio dei flussi informativi dovuti all'OdV si rimanda alla procedura aziendale che regola la materia (IO415CA).

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

Al fine di garantire che l'OdV svolga l'attività di vigilanza in piena autonomia, la Società definisce ed approva 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.

### **3.4 Funzioni dell'OdV: reporting nei confronti degli organi societari**

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

- a) la prima, su base continuativa, direttamente con l'Amministratore Delegato;
- b) la seconda, su base periodica, nei confronti 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 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 trasmette agli organi di cui alla precedente lettera b), un *report* scritto sull'attuazione del Modello.

### **3.5 Funzioni dell'OdV: i flussi informativi verso l'OdV**

In ambito aziendale - fermo restando le previsioni in materia di *whistleblowing* di cui al paragrafo 2 - deve essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nella "*Parte Speciale*" 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, come disciplinato dalla procedura per la gestione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto. I flussi informativi saranno trasmessi mediante invio all'indirizzo mail [OdV\\_Altenia@terna.it](mailto:OdV_Altenia@terna.it).

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale.

Da un lato, tale obbligo trova attuazione nell'istituzione da parte della Società di flussi di *reporting* che la segreteria tecnica trasmette, con cadenza periodica, 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, ALTENIA ha formalizzato l'istituzione di un flusso che, con cadenza semestrale, è trasmesso all'OdV da parte dell'AD della Società.

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

- la conoscenza di procedimenti penali iscritti per uno dei Reati;
- 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;

- la programmazione e l'erogazione della formazione in ambito di D.lgs. 231/2001;
- le modifiche nel sistema di deleghe e procure aziendali;
- le modifiche della struttura societaria del Gruppo.

Dall'altro lato, gli Esponenti Aziendali hanno il dovere di trasmettere 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 ALTENIA o Esponenti Aziendali;
  - le richieste di assistenza legale inoltrate dagli Esponenti Aziendali in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
  - i rapporti preparati dai responsabili delle strutture delle società del Gruppo che svolgano, sulla base di accordi contrattuali, determinate attività in nome e per conto della Società, 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 a violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello. In tal caso, sarà opportuno inviare all'OdV la lettera di contestazione e il relativo provvedimento sanzionatorio applicato con espressa indicazione della violazione delle previsioni del Modello e/o delle relative *policies*, nonché - con cadenza periodica - un elenco delle violazioni occorse che possano essere ritenute rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001;

- le violazioni delle Linee Guida Anticorruzione che integrino o potrebbero integrare una condotta rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001;
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.

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 paragrafo 3.5, 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 della Società secondo quanto previsto al successivo paragrafo 5.

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, PCR 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 su significative novità normative e giurisprudenziali relative al Decreto di alto impatto sul Gruppo.

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

Inoltre, l'OdV potrà svolgere degli incontri periodici ai fini informativi con il *Chief Risk Officer* e il *Compliance Antitrust Officer* di TERNA nonché con il *Data Protection Officer*.

Infine, ulteriori flussi informativi da trasmettere all'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.

### **3.6 Modalità delle segnalazioni**

Nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dal Decreto *Whistleblowing* e dalle procedure aziendali applicabili, il Gestore (per il tramite del Responsabile Audit) informa l'OdV, con apposita e-mail all'indirizzo di posta elettronica dell'OdV (OdV\_Alenia@terna.it), della ricezione di segnalazioni aventi ad oggetto violazioni del Modello e/o comportamenti illeciti integranti le fattispecie di Reato, anche potenziali. Il contenuto di tali segnalazioni sarà mostrato e così reso noto all'OdV (per il tramite della segreteria tecnica dell'OdV, che cura le informative verso detto organismo) assicurando la tutela della riservatezza.

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

### **3.7 Il ruolo dell'OdV di ALTENIA nel contesto del Gruppo TERNA**

Fermo restando che l'attività di vigilanza dell'OdV di ALTENIA si esplica esclusivamente nella Società, qualora dalle segnalazioni ricevute rilevanti ai fini del Decreto e trasmessegli secondo quanto previsto al paragrafo 3.6, l'OdV ravvisi che la fattispecie è di interesse anche di altra società del Gruppo,

provvede ad informare il Gestore (per il tramite del Responsabile Audit) affinché siano informati gli organismi di vigilanza delle società del Gruppo interessate.

Inoltre, nel caso in cui l'OdV di ALTENIA, durante le attività di controllo, ravvisi un'inadeguatezza del Modello che possa interessare anche il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da altra società del Gruppo, segnala tale evento all'organismo di vigilanza della società del Gruppo interessata.

In ogni caso, con cadenza almeno annuale, gli organismi di vigilanza di tutte le società del Gruppo, su iniziativa promossa dall'organismo di vigilanza di TERNA, si riuniscono al fine di effettuare uno scambio di informative e rappresentare situazioni di particolare rilevanza o criticità.

## **4 DESTINATARI, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO**

I principi e i contenuti del Modello e del Codice Etico sono destinati ai componenti degli organi sociali, ai dirigenti, ai dipendenti della Società nonché a tutti coloro che operano nell'interesse della Società a prescindere dal rapporto contrattuale in essere.

### **4.1 Selezione, comunicazione e formazione del personale**

ALTENIA, tramite Risorse Umane, istituisce uno specifico sistema di valutazione del personale in fase di selezione, che tiene conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione delle previsioni del Decreto.

Il Modello ed il Codice Etico sono pubblicati sulla rete intranet aziendale e comunicati a tutto il personale che sottoscrive apposita dichiarazione di conoscenza ed impegno al rispetto di quanto ivi previsto.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita da Risorse Umane di concerto con la struttura PCR che rappresenta le esigenze formative, tenendo conto dell'aggiornamento della mappatura delle Aree a Rischio e del Modello, delle novità normative e giurisprudenziali rilevanti, nonché delle modifiche interne di tipo organizzativo o societario e dell'evoluzione delle attività di *business*.

La struttura che si occupa di dare impulso all'attività di formazione e ad erogare i contenuti dei corsi di formazione è PCR che agisce anche su indicazione dell'OdV.

Ad inizio anno, PCR formula nei confronti di Risorse Umane una proposta di piano formativo biennale che ricomprende sia corsi d'aula sia *online*.

La Società approva poi il piano formativo pluriennale.

I corsi di formazione sono rivolti al personale previamente identificato, di regola, in base all'inquadramento contrattuale e 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. Pertanto, il progetto di formazione del personale si può articolare attraverso le seguenti iniziative:

- a) corsi *online* di base destinati ad una popolazione aziendale ritenuta a basso rischio di commissione dei Reati;
- b) corsi *online* di base con *focus* specifici in determinate materia rivolti ad una popolazione aziendale ritenuta a rischio basso o medio di commissione dei Reati oggetto delle materie su cui viene effettuato il *focus*;
- c) corsi in aula di base dedicati a neoassunti e neoinserti aventi ad oggetto i contenuti del D.lgs. 231/2001, il Modello e il Codice Etico e le altre misure di *compliance* adottate dalla Società in materia. A tali soggetti, inoltre, è data apposita informativa in merito nella lettera di assunzione, specificando espressamente che la frequenza ai corsi di formazione è obbligatoria;
- d) corsi in aula specifici rivolti ad una popolazione aziendale a rischio medio-alto su più aree/attività a rischio o con un ruolo attivo nelle attività oggetto di verifica da parte dell'OdV;
- e) aggiornamenti su novità normative e giurisprudenziali maggiormente significative destinati al *top management* della Società e all'OdV;
- f) corsi di aggiornamento per i Referenti 231.

L'erogazione dei corsi di formazione è affidata, in linea generale, alle strutture aziendali competenti per le singole tematiche oggetto di approfondimento. Nel caso di corsi relativi a specifiche materie, l'erogazione dei contenuti può essere affidata a docenti esterni, previa selezione degli stessi da parte della struttura competente.

È prevista la frequenza obbligatoria ai corsi di formazione. All'inizio e al termine della sessione formativa, di norma, è distribuito un *test* di valutazione sui temi

oggetto del corso al fine di poter verificare la conoscenza sul tema prima e dopo lo svolgimento del corso e di poter valutare la qualità dell'insegnamento.

La Società condivide con l'OdV il piano di formazione e lo informa periodicamente sul grado di partecipazione ai corsi e sull'esito dei *test* di valutazione.

Il materiale didattico e i *test* di valutazione sono archiviati a cura di Risorse Umane.

Inoltre, sono promosse iniziative di sensibilizzazione e formazione del personale per divulgare le finalità dell'istituto del *Whistleblowing* e la procedura per il suo utilizzo (quali ad esempio comunicazioni specifiche, eventi di formazione, *newsletter* e portale *intranet*). Sono promosse specifiche iniziative di formazione professionale nei confronti di tutti i dipendenti coinvolti nella gestione delle segnalazioni.

#### **4.2 Collaboratori Esterni: selezione e informativa**

ALTENIA 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, delle Linee Guida Anticorruzione e di ogni altro documento adottato in materia da parte della Società.

Il Modello ed il Codice Etico sono integralmente pubblicati sul sito *internet* della Società.

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

Inoltre, i Collaboratori Esterni - mediante sottoscrizione di apposite clausole contrattuali - devono dichiarare esplicitamente di conoscere, tra l'altro, i contenuti del Modello, del Codice Etico, delle Linee Guida Anticorruzione, del *Global Compliance Program* e della Linea Guida *Whistleblowing*, nonché impegnarsi ad agire in conformità ai principi dettati dai suddetti documenti.

Ogni eventuale deroga o eventuale rifiuto da parte dei Collaboratori Esterni rispetto a quanto sopra indicato, deve essere prontamente riferito per iscritto a PCR che, in tale ipotesi, si confronta con l'OdV per valutare eventuali specifici rischi rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001.

## **5 SISTEMA DISCIPLINARE**

### **5.1 Principi generali**

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte dal Modello ai fini della prevenzione dei Reati, e, in generale, dalle procedure interne previste dal Modello stesso, costituisce un aspetto essenziale per l'effettività del Modello.

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.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia indipendentemente dall'illecito penale che possa concorrere.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tale proposito, assumono rilievo le seguenti circostanze:

- a) tipologia di illecito contestato;
- b) circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito;
- c) modalità di commissione del fatto;
- d) gravità della condotta, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente;
- e) eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- f) eventuale recidiva dell'autore.

Fermo quanto previsto dai paragrafi che seguono, e salva ogni altra azione consentita dall'ordinamento a tutela degli interessi di ALTENIA, allorché sia accertata una violazione disciplinare, rileveranno altresì, ove applicabili, i

meccanismi sanzionatori individuati nell'ambito dei regolamenti aziendali che disciplinano i sistemi di incentivazione (di breve e/o lungo termine).

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

## **5.2 Sanzioni per i Dipendenti**

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello, ivi incluse quelle in materia di *Whistleblowing* in conformità alla disciplina di cui al D.lgs. 24/2023, così come disciplinate nel presente Modello (cfr. paragrafo 2.4) e nella LG054, costituisce adempimento da parte dei Dipendenti degli obblighi previsti dagli artt. 2104 s.s. codice civile; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello costituisce parte sostanziale ed integrante.

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello possono acquisire rilevanza come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei Dipendenti, esclusi i dirigenti, esse rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare aziendale e vengono applicate 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 per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti (v. Sez. Quarta – Titolo VII - art. 8 "Provvedimenti disciplinari", art. 9 "Ammonizioni scritte, multe e sospensioni", art. 10 "Licenziamenti per mancanze").

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 del sopracitato CCNL e dell'art. 7 L. 300/1970, si prevede che possano essere adottati i seguenti provvedimenti:

- 1) richiamo verbale
- 2) ammonizione scritta
- 3) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare
- 4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni
- 5) licenziamento con preavviso
- 6) licenziamento senza preavviso

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal codice disciplinare vigente in ALTENIA, 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 altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

### **5.3 Misure nei confronti dei dirigenti**

In caso di violazione, da parte di dirigenti della Società, 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 dalla normativa vigente e dal CCNL dei dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

#### **5.4 Misure sanzionatorie in materia di *Whistleblowing***

Costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal presente documento la violazione di quanto previsto dal D.lgs. 24/2023 in materia di segnalazioni di condotte illecite. In particolare, sono sanzionabili disciplinarmente:

- i casi in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, ferme restando le sanzioni amministrative ANAC ai sensi dell'art 21 del citato Decreto *Whistleblowing*;
- i comportamenti ritorsivi in violazione dell'art. 17 D.lgs. 24/2023, ossia i comportamenti, atti od omissioni anche solo tentati o minacciati posti in essere in ragione della segnalazione e che possono provocare un danno ingiusto: (i) al segnalante; (ii) alle persone che operano nel medesimo contesto lavorativo; (iii) ai colleghi di lavoro; (iv) ai facilitatori; (v) ai parenti e affini del segnalante; (vi) ai colleghi del segnalante; (vii) agli enti di proprietà del segnalante o per i quali lavora il segnalante nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante;

---

<sup>9</sup> A titolo esemplificativo:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

- le condotte idonee ad ostacolare la segnalazione;
- le violazioni delle misure di tutela del segnalante con riferimento all'obbligo di riservatezza;
- mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni.

Le misure disciplinari, ove adottabili, sono individuate dalla Società sulla base dei principi di proporzionalità e adeguatezza, in relazione all'idoneità a svolgere una funzione deterrente e, successivamente, sanzionatoria.

Inoltre, in ossequio a quanto previsto dall'art. 19, comma 3, D.lgs. 24/2023, il licenziamento ritorsivo del segnalante è nullo.

Sono altresì nulli il mutamento di mansioni, ove abbia portata ritorsiva e/o discriminatoria, ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva e/o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante che possa provocare allo stesso un "danno ingiusto", secondo quanto disposto dall'art. 2 comma 1 lettera m), del D.lgs. 24/2023.

In caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura ritorsiva avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, si presume che tali comportamenti siano stati posti in essere a causa della segnalazione. La Società ha l'onere di provare che tali condotte o atti siano motivati da ragioni estranee alla segnalazione, secondo quanto disposto dall'art. 17, comma 2 e comma 3 del D.lgs. 24/2023.

## **6 ALTRE MISURE DI TUTELA IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO**

### **6.1 Misure nei confronti degli amministratori e dei sindaci**

In caso di violazione del Modello da parte di amministratori e/o sindaci di ALTENIA, l'OdV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale 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, l'amministratore e/o il sindaco condannato deve darne immediata comunicazione all'OdV che procede ad informarne l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale come sopra indicato.

Nei casi di cui sopra l'OdV deve altresì informare tempestivamente l'organismo di vigilanza di TERNA che provvede a riferire agli organi sociali di TERNA per l'adozione delle relative iniziative nell'ambito del Gruppo.

### **6.2 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 alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

### **6.3 Misure nei confronti dell'OdV**

In caso di violazioni del presente Modello da parte dell'OdV, uno qualsiasi tra i sindaci o tra gli amministratori che abbia preso atto della violazione informerà tempestivamente il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione: 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 e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

## 7 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.

- a) Verifica da parte dell'OdV: l'Organismo di Vigilanza approva annualmente il piano verifiche in materia di D.lgs. 231/2001 sulla base delle Aree a Rischio ed esegue le verifiche mediante le interviste di Esponenti Aziendali, l'acquisizione della documentazione aziendale e/o demandando delle verifiche *ad hoc* alle strutture aziendali più idonee.
- b) Verifica da parte di PCR: PCR, a cui è affidato il compito di promuovere l'aggiornamento del Modello, svolge principalmente le verifiche di adeguamento del Modello stesso a livello normativo e della sua efficace attuazione organizzativa, e successivamente adegua la mappatura delle Aree a Rischio e la relativa valutazione del grado di rischio.
- c) Verifica da parte di HSE: le strutture *Health & Safety e Tutela dell'Ambiente* di TERNA pianificano le ispezioni in cantiere e monitorano l'andamento degli infortuni. Le risultanze sono oggetto di flusso informativo nei confronti dell'OdV.
- d) Verifica da parte della direzione *Audit* di TERNA: in ambito D.lgs. 231/2001, la direzione *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 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 da ALTENIA, tali verifiche verranno pianificate e svolte dagli organismi di vigilanza delle società stesse con il supporto delle strutture sopra citate, in virtù dei *contratti intercompany*.



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

**8 GIUGNO 2001 N. 231**

**PARTE GENERALE – ALLEGATO 1**

## **ALLEGATO 1 PARTE GENERALE**

### **“REATI PRESUPPOSTO” DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI PREVISTI DAL DECRETO**

I Reati 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 (cd. **reati contro la Pubblica Amministrazione e il suo patrimonio**), e precisamente:

Art. 316-*bis* c.p. - Malversazione di erogazioni pubbliche

Art. 316-*ter* c.p. - Indebita percezione di erogazioni pubbliche

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

Art. 319-*bis* c.p. - Circostanze aggravanti

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, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri

Art. 640, comma 2, n.1 c.p. - Truffa

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

Art. 316-*bis* c.p. - Malversazione di erogazioni pubbliche

Art. 316-*ter* c.p. - Indebita percezione di erogazioni pubbliche

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

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

Art. 356 c.p. - Frode nelle pubbliche forniture

Art. 314, comma 1, c.p. - Peculato\*

Art. 314-*bis* c.p. - Indebita destinazione di denaro o cose mobili

Art. 316 c.p. - Peculato mediante profitto dell'errore altrui\*

Art. 353 c.p. - Turbata libertà degli incanti

Art. 353-*bis* c.p. - Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente

Art. 2, Legge 23 dicembre 1986, n. 898 - Frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale

*\*Quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea*

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, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici

Art. 617-*bis* c.p. - Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni o conversazioni telegrafiche o telefoniche

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

Art. 617-*quinquies* c.p. - Detenzione, diffusione, installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche

Art. 617-*sexies* c.p. - Falsificazione, alterazione o soppressione del contenuto di comunicazioni informatiche o telematiche

Art. 623-*quater* c.p. - Circostanze attenuanti

Art. 629, comma 3, c.p. - Estorsione

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

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

informatici pubblici o di interesse pubblico

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

Art. 635-*quater* 1 c.p. - Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico

Art. 635-*quinquies* c.p. - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblico interesse

Art. 639-*ter* c.p. - Circostanze attenuanti

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

Art. 1, comma 11 del Decreto Legge 21 settembre 2019, n. 105 (Violazione delle norme in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica);

Art. 174-*sexies* della cd. "Legge sul diritto d'autore" - Omessa denuncia di violazioni

- 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. - Associazione per delinquere

Art. 416-*bis* c.p. - Associazioni di tipo mafioso anche straniere

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

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

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

Fattispecie richiamate dall'art 407 comma 2, lett. a), n. 5 c.p.p.- Termini di durata massima delle indagini preliminari (i.e. delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110)

- 4) fattispecie criminoso previste dall'art. 25-*bis* del Decreto (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 o 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 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

- 5) fattispecie criminoso previste dall'art. 25-*bis* 1 del Decreto (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

6) fattispecie criminose previste dall'art. 25-*ter* del Decreto (introdotto dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61) - cd. **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

Art. 55 del D.lgs. 2 marzo 2023, n. 19, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019, che modifica la Direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni, e le scissioni transfrontaliere - Delitto di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare

7) fattispecie criminose previste dall'art. 25-quater del Decreto (introdotto dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7), con cui la responsabilità degli Enti viene prevista anche nel caso di commissione dei cd. **delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**, previsti dal codice penale e da leggi speciali, tra cui 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-*bis* 1 c.p. - Circostanze aggravanti e attenuanti

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-*quinquies* 1 c.p. - Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo

Art. 270-*quinquies* 2 c.p. - sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro

Art. 270 *quinquies* 3 c.p. - Detenzione di materiale con finalità di terrorismo

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. 280-*ter* c.p. - Atti di terrorismo nucleare

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

Art. 289-*ter* c.p. - Sequestro di persona a scopo di coazione

Art. 302 c.p. - Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo

Art. 304 c.p. - Cospirazione politica mediante accordo

Art. 305 c.p. - Cospirazione politica mediante associazione

Art. 306 c.p. - Banda armata: formazione e partecipazione

Art. 307 c.p. - Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata

Art. 435 c.p. - Fabbricazione o detenzione di materie esplodenti

Art. 1 Legge n. 342/1976 - Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo

Art. 2 Legge n. 342/1976 - Danneggiamento delle installazioni a terra

Art. 3 Legge n. 422/1989 – Sanzioni

Art. 5 D.Lgs. 625/1979 - Pentimento operoso

Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)

- 8) fattispecie criminose previste dall'art. 25-*quater* 1 del Decreto (introdotto dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7) - cd. **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**, ed in particolare:

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

- 9) fattispecie criminose previste dall'art. 25-*quinqües* del Decreto (introdotto dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228) con il quale la responsabilità amministrativa degli Enti viene estesa anche ai casi di commissione dei cd. **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 o accesso a materiale pornografico

Art. 600-*quater* 1 c.p. - Pornografia virtuale

Art. 600-*quinqües* 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

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

10) 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 o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate

Art. 185 TUF - Manipolazione del mercato

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

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

11) fattispecie criminose previste dall'art. 25-*septies* del Decreto 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

12) fattispecie criminose di cui all'art. 25-*octies* del Decreto che estende i reati rilevanti 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

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

13) fattispecie criminose di cui all'art. 25-*octies* 1 del Decreto che estende i reati rilevanti ai cd. **reati in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante e trasferimento fraudolento di valori**, ovvero:

Art. 493-*ter* c.p. - Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di

pagamento diversi dai contanti

Art. 493-*quater* c.p. - Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti

Art. 512-*bis* c.p. - Trasferimento fraudolento di valori

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

Ogni altro delitto contro la fede pubblica, il patrimonio o che comunque offende il patrimonio ed è previsto dal Codice Penale

- 14) 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 Legge 22 aprile 1941, n. 633 (di seguito, "**L.A.**") - 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

- 15) 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 giudiziaria

16) 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-*quinqüies* 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 D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 (di seguito, "**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. - Attività di gestione di rifiuti non autorizzata

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. - Bonifica dei siti

Art. 258, comma 4 Cod. Amb. - Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari

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

Art. 260-*bis* Cod. Amb. - Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti

Art. 279, comma 5 Cod. Amb. - Sanzioni (in materia di violazione dei valori limite di emissione e delle prescrizioni stabilite dalle disposizioni normative o dalle autorità competenti)

Art. 1, comma 1 e 2; art. 2, comma 1 e 2; art 3-*bis*, comma 1 della Legge 7 febbraio 1992, n. 150 - "Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, firmata a Washington il 3 marzo 1973, di cui alla legge 19 dicembre 1975, n. 874, e del regolamento (CEE) n. 3626/82, e successive modificazioni, nonché 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" - Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive

Art. 8, comma 1 e comma 2; art. 9, comma 1 e comma 2 del D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 202 - Inquinamento doloso o colposo provocato dalle navi e conseguenti sanzioni

- 17) 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 il cui soggiorno è 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 (di seguito, "**Testo Unico sull'immigrazione**"), ovvero:

Art. 22, comma 12-*bis*, Testo Unico sull'immigrazione - Lavoro

subordinato a tempo determinato e indeterminato

Art. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter e 5 del Testo Unico sull'immigrazione -  
Disposizioni contro le immigrazioni clandestine

- 18) 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, di cui all'art. 3, comma 3-bis, della Legge 13 ottobre 1975, n. 654, abrogato e sostituito dall'art. 604-bis del c.p. - Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa
- 19) 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. - Associazioni di tipo mafioso anche straniere
  - 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. 86 D.Lgs. 141/2024 - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati
  - 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

- 20) fattispecie criminose di cui all'art. 25-*quaterdecies* del Decreto (inserito dall'art. 5, comma 1, della Legge 3 maggio 2019, n. 39) e rubricato "**Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**", ossia:  
Art. 1 della Legge 13 dicembre 1989, n. 401 - Frode in competizioni sportive  
Art. 4 della Legge 13 dicembre 1989, n. 401 - Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa
- 21) fattispecie criminose previste dall'art. 25-*quinquiesdecies* del Decreto inserito dalla Legge del 19 dicembre 2019, n. 157 recante "*disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili*" e in seguito modificato dall'art. 5 Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75 ("**D.lgs. 74/2000**") rubricato "**Reati tributari**", ovvero:  
Art. 2 D.lgs. 74/2000 - Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti  
Art. 3 D.lgs. 74/2000 - Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici  
Art. 4 D.lgs. 74/2000 - Dichiarazione infedele\*  
Art. 5 D.lgs. 74/200 - Omessa dichiarazione\*  
Art. 8 D.lgs. 74/2000 - Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti  
Art. 10 D.lgs. 74/2000 - Occultamento o distruzione di documenti contabili  
Art. 10-*quater* D.lgs. 74/2000 - Indebita compensazione\*  
Art. 11 D.lgs. 74/2000 - Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte  
\* *Se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro*
- 22) fattispecie criminose di cui all'art. 25-*sexiesdecies* del Decreto inserito dall'art. 5, comma 1, lett. d) del Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75

e modificato dal Decreto Legislativo 26 settembre 2024, n. 141 (“**D.lgs. 141/2024**”) e rubricato “**Contrabbando**”, ossia:

Art. 40 Decreto Legislativo 26 ottobre 1995, n. 504 (“**D.lgs. 504/1995**”)

- sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui prodotti energetici

Art. 40-*bis* D.lgs. 504/1995 – sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi lavorati

Art. 40-*ter* D.lgs. 504/1995 – circostanze aggravanti del delitto di sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi

Art. 40-*quater* D.lgs. 504/1995 – circostanze attenuanti

Art. 40-*quinquies* D.lgs. 504/1995 – vendita di tabacchi lavorati senza autorizzazione o acquisto da persone non autorizzate alla vendita

Art. 40-*sexies* D.lgs. 504/1995 – ulteriori disposizioni in materia di vendita di tabacchi lavorati

Art. 41 D.lgs. 504/1995 – fabbricazione clandestine di alcole e di bevande alcoliche

Art. 42 D.lgs. 504/1995 – associazione a scopo di fabbricazione clandestine di alcole e di bevande alcoliche

Art. 43 D.lgs. 504/1995 - sottrazione all'accertamento ed al pagamento dell'accisa sull'alcole e sulle bevande alcoliche

Art. 44 D.lgs. 504/1995 - confisca

Art. 45 D.lgs. 504/1995 - circostanze aggravanti

Art. 46 D.lgs. 504/1995 - alterazione di congegni, impronte e contrassegni

Art. 47 D.lgs. 504/1995 - deficienze ed eccedenze nel deposito e nella circolazione dei prodotti soggetti ad accisa

Art. 48 D.lgs. 504/1995 - irregolarità nell'esercizio degli impianti di lavorazione e di deposito di prodotti sottoposti ad accisa

Art. 49 D.lgs. 504/1995 - irregolarità nella circolazione

Art. 78 D.lgs. 141/2024 - contrabbando per omessa dichiarazione

Art. 79 D.lgs. 141/2024 - contrabbando per dichiarazione infedele

Art. 80 D.lgs. 141/2024 - contrabbando nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confine

Art. 81 D.lgs. 141/2024 - Contrabbando per indebito uso di merci importate con riduzione totale o parziale dei diritti

Art. 82 D.lgs. 141/2024 - Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti

Art. 83 D.lgs. 141/2024 - Contrabbando nell'esportazione temporanea e nei regimi di uso particolare e di perfezionamento

Art. 84 D.lgs. 141/2024 - Contrabbando di tabacchi lavorati

Art. 85 D.lgs. 141/2024 - Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati

Art. 86 D.lgs. 141/2024 - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati

Art. 88 D.lgs. 141/2024 - Circostanze aggravanti del contrabbando

Art. 94 D.lgs. 141/2024 - Delle misure di sicurezza patrimoniali. Confisca

23) fattispecie criminose di cui agli art. 25-*septiesdecies* e 25-*duodevicies* del Decreto cd. **reati contro il patrimonio culturale**, ossia:

Art. 518-*bis* c.p. - Furto di beni culturali

Art. 518-*ter* c.p. - Appropriazione indebita di beni culturali

Art. 518-*quarter* c.p. - Ricettazione di beni culturali

Art. 518-*octies* c.p. - Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali

Art. 518-*novies* c.p. - Violazioni in materia di alienazione di beni culturali

Art. 518-*decies* c.p. - Importazione illecita di beni culturali

Art. 518-*undecies* c.p. - Uscita o esportazione illecite di beni culturali

Art. 518-*duodecies* c.p. - Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici

Art. 518-*quaterdecies* c.p. - Contraffazione di opere d'arte

Art. 518-*sexies* c.p. - Riciclaggio di beni culturali

Art. 518-*terdecies* c.p. - Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici

24) fattispecie criminose di cui agli art. 25-*undevicies* del Decreto cd. **delitti contro gli animali**, ossia:

Art. 544-bis c.p. - Uccisione di animali;

Art. 544-ter c.p. - Maltrattamento di animali;

Art. 544-quater c.p. - Spettacoli o manifestazioni vietati;

Art. 544-quinquies c.p. - Divieto di combattimenti tra animali;

Art. 638 c.p. - Uccisione o danneggiamento di animali altrui