

Edison Next S.p.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE (ai sensi del D.Lgs. 231/2001)

(Versione adottata dal CdA in data 11 febbraio 2022)

INDICE

SEZIONE PRIMA

IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1. LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI	4
1.1 IL REGIME GIURIDICO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI	4
1.2 REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE.....	8
1.3 ESENZIONE DALLA RESPONSABILITÀ: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE..	19
2. FONTE DEL MODELLO: LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA PER L'ADOZIONE DI MODELLI ORGANIZZATIVI SULLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA.....	23

SEZIONE SECONDA

IL CONTENUTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

DI EDISON NEXT S.p.A.

1. ADOZIONE DEL MODELLO.....	26
1.1 FINALITÀ DEL MODELLO	26
1.2 PRESUPPOSTI DEL MODELLO: IL SISTEMA INTEGRATO DEI CONTROLLI INTERNI	27
1.3 INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO E DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI	31
1.4 STRUTTURA DEL MODELLO: SEZIONI PRIMA E SECONDA E ALLEGATI	39
1.5 DESTINATARI	39
1.6 ADOZIONE DEL MODELLO NELL'AMBITO DEL GRUPPO EDISON	40
2. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	42
2.1 STRUTTURA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	42
2.2 DEFINIZIONE DEI COMPITI E DEI POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	47
2.3 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	51
2.4 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	52
3. SISTEMA DISCIPLINARE.....	56
3.1 DESTINATARI E DEFINIZIONI	56
3.2 CONDIZIONI	57
3.3 APPARATO SANZIONATORIO.....	58
3.4 COMPITI DELLE FUNZIONI AZIENDALI.....	64
3.5 ORGANO COMPETENTE ALL'IRROGAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI.....	64
4. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	66
5. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE DIFFUSIONE DEL MODELLO.	67
5.1 FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEL PERSONALE.....	67

Allegati (in fascicolo separato)

- A Codice Etico
- B Protocolli
- C Regolamento di spesa e Linee Guida gestione dell'assegnazione delle Procure

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DI

«Edison Next S.p.A.»

ovvero la «Società»

SEZIONE PRIMA

IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO

2001, N. 231

1. LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

1.1 Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in parziale attuazione della legge delega 29 settembre 2000 n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico nazionale – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti).

Segnatamente, la legge delega n. 300 del 2000 che ratifica, tra l'altro, la Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, la Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione e la Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, ottempera agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e, in specie, comunitari i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d'impresa.

Il D.Lgs. 231/2001 s'inserisce dunque in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti

Paesi dell'Europa - istituisce la responsabilità della *societas*, considerata “*quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'ente*”¹.

L'istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica che frequentemente le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa, lungi dal conseguire ad un'iniziativa privata del singolo, rientrano piuttosto nell'ambito di una diffusa *politica aziendale* e conseguono a decisioni di vertice dell'ente medesimo.

La scelta legislativa muove altresì dalla convinzione che vi siano reati che possono essere resi più agevoli, o che possono condurre a conseguenze più gravi, proprio attraverso un utilizzo indebito e distorto delle strutture societarie.

Si tratta di una responsabilità penale-amministrativa, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato e può essere sanzionata solo attraverso le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, il D.Lgs. 231/2001 prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dalle più blande sanzioni pecuniarie fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive, ivi compresa la sanzione “capitale” dell'interdizione dall'esercizio dell'attività.

La sanzione amministrativa per la società può essere applicata esclusivamente dal giudice penale nel contesto garantistico del processo penale solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la

¹ Così la “Commissione Grosso” nella relazione al progetto preliminare di riforma del codice penale.

commissione di un determinato reato, nell'interesse od a vantaggio della società, da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti).

La responsabilità degli enti si estende anche ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

La responsabilità amministrativa consegue laddove il reato presupposto sia stato commesso nell'interesse dell'ente o a suo vantaggio. Si tratta di due requisiti autonomi, come confermato dalla disgiuntiva "o", e tra di loro alternativi. La giurisprudenza è infatti ormai costante nell'affermare che *"il richiamo all'interesse dell'ente valorizza una prospettiva soggettiva della condotta delittuosa posta in essere dalla persona fisica da apprezzare ex ante, per effetto di un indebito arricchimento prefigurato, ma non necessariamente realizzato, in conseguenza dell'illecito; il riferimento al vantaggio valorizza, invece, un dato oggettivo che richiede sempre una verifica ex post quanto all'obbiettivo conseguimento di esso a seguito della commissione dell'illecito presupposto, pur in difetto della sua prospettazione ex ante"*².

Si tratta dunque di concetti giuridicamente distinti, potendo ben darsi l'eventualità di reati posti in essere dall'autore con la finalità di avvantaggiare l'ente (dunque nell'interesse dell'ente), ma che poi in concreto non hanno prodotto il risultato; così come reati posti in essere nel perseguimento di un interesse personale dell'autore, ma che pure abbiano consentito anche all'ente di conseguire un vantaggio. In entrambi i casi, alla persona giuridica potrà essere contestato l'illecito amministrativo.

I concetti di interesse e vantaggio per l'ente hanno poi ricevuto una peculiare declinazione da parte della giurisprudenza con riguardo ai reati presupposti

² Cass., Sez. II, 29 settembre 2016, n. 52316. Conf. Cass., Sez. IV, 23 maggio 2018, n. 38363.

colposi, quali innanzitutto i delitti in materia antinfortunistica, ma poi anche talune ipotesi di reato ambientale. In proposito la giurisprudenza è orientata a ritenere che, in questi casi, interesse e vantaggio debbano essere valutati avuto riguardo alla condotta del soggetto agente e non all'evento di reato, ossia (in ipotesi) all'infortunio del lavoratore. In proposito si è infatti statuito che *“sussiste l'interesse dell'ente nel caso in cui l'omessa predisposizione dei sistemi di sicurezza determini un risparmio di spesa, mentre si configura il requisito del vantaggio qualora la mancata osservanza della normativa cautelare consenta un aumento di produttività o anche solo una riduzione dei tempi di lavorazione”*³.

Quanto ai soggetti, il legislatore, all'art. 5 del D.Lgs. 231/2001, prevede la responsabilità dell'ente qualora il reato sia commesso:

- a) *“da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi”* (cosiddetti soggetti apicali);
- b) *“da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”* (cosiddetti sottoposti).

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente, oltre all'esistenza dei richiamati requisiti che consentono di collegare oggettivamente il reato all'ente, il legislatore impone inoltre l'accertamento della colpevolezza dell'ente. Siffatto requisito soggettivo s'identifica con una *colpa da organizzazione*, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio di reato.

³ Cass., Sez. IV, 29 aprile 2019, n. 43656. Conf. (per limitarsi alle pronunce più recenti) Id., 27 novembre 2019, n. 49775.

1.2 Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente

I reati da cui può conseguire la responsabilità amministrativa per l'ente sono espressamente indicati nel D.Lgs. 231/2001, nonché in altri provvedimenti di legge che al D.Lgs. 231/2001 fanno rinvio: sono i reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 25) e contro il suo patrimonio (art. 24); i reati informatici (art. 24 *bis*); i reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo ed in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis*); i reati contro l'industria ed il commercio (art. 25 *bis.1*); i reati di criminalità organizzata (art. 24 *ter*); i reati societari (art. 25 *ter*); i reati con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25 *quater*); i reati commessi nell'effettuazione di pratiche di mutilazione (art. 25 *quater.1*); i reati contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies*) ed i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (art. 25 *sexies*); una serie di reati (dall'associazione a delinquere, al traffico di stupefacenti, a talune fattispecie di ostacolo alla giustizia) a condizione che siano commessi da organizzazioni criminali che operano a livello internazionale (cd. reati transnazionali); reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravissime e gravi commessi con violazione delle norme sulla sicurezza del lavoro (art. 25 *septies*); reati di ricettazione, riciclaggio e di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio, ed in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies*); reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies*); reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies*); reati ambientali (art. 25 *undecies*); reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*); reati di razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*); reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies*); i reati tributari (art. 25 *quinquiesdecies*) ed i reati di contrabbando (art. 25 *sexiesdecies*).

Il D.Lgs. 231/01 inizialmente prevedeva i soli reati contemplati nelle norme di cui agli artt. 24 e 25: per effetto di provvedimenti normativi successivi la casistica dei reati si è tuttavia notevolmente ampliata. Questo l'insieme dei reati attualmente richiamati dal D.Lgs. 231/01,

o dalle normative che ad esso fanno rinvio, da cui consegue la responsabilità amministrativa dell'ente:

1) Reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (Artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/2001):

- malversazione a danno dello Stato (art. 316 *bis* c.p.);
 - indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 *ter* c.p.);
 - frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
 - truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 640 comma 2 n. 1 c.p.);
 - truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
 - frode informatica (art. 640 *ter* c.p.);
 - frode in agricoltura (art. 2, legge 898 del 1986);
- se commessi in danno dello Stato o di un altro ente pubblico o dell'Unione europea;
- concussione (art. 317 c.p.);
 - corruzione (artt. 318, 319, 319 *bis*, 320, 321 e 322 *bis* c.p.);
 - corruzione in atti giudiziari (319 *ter* c.p.);
 - induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.);
 - istigazione alla corruzione (322 c.p.);
 - traffico di influenze illecite (art. 346 *bis* c.p.);

nonché:

- peculato (art. 314 comma 1 e 316 c.p.);
- abuso d'ufficio (art. 323 c.p.);

rispetto a tali ultime due fattispecie solo il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea.

2) Reati informatici (Art. 24 *bis*):

- falsità in documenti informatici (art. 491 *bis* c.p.);

- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 *ter* c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 *quater* c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico e telematico (art. 615 *quinqües* c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinqües* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 *bis* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente Pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 *ter* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 *quater* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 *quinqües* c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 *quinqües* c.p.).

3) Reati di criminalità organizzata (art. 24 *ter*):

- associazione per delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D.Lgs. n. 286/1998 (art. 416 comma 6 c.p.);

- associazione per delinquere finalizzata al compimento di reati di prostituzione minorile, pornografia minorile, detenzione di materiale pornografico, pornografia virtuale, iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile, violenza sessuale, atti sessuali con minorenni, corruzione di minorenne, violenza sessuale di gruppo, adescamento di minorenni, quando detti illeciti sono commessi ai danni dei minorenni (art. 416, comma 7 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416 *bis* c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 *ter* c.p.);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'articolo 416 *bis* ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo;
- associazione per delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del Testo Unico di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309);
- associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad eccezione del comma 6);
- delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (di cui all'articolo 407, comma 2, lettera a), numero 5), del codice di procedura penale).

4) Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25 *bis*):

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);

- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 commi 1 e 2 c.p.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- contraffazione, alterazione od uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

5) Reati contro l'industria ed il commercio (Art. 25 bis. I):

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- frodi nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.).

6) Reati societari (Art. 25 ter):

- false comunicazioni sociali (artt. 2621 e 2621 bis c.c.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625 comma 2 c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);

- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 *bis* c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 commi 1 e 2 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 comma 3 c.c.);
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 *bis* c.c.).

7) **Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (Art. 25 *quater*).

8) **Reati commessi nell'effettuazione di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (Art. 25 *quater* 1).

9) **Reati contro la personalità individuale** (Art. 25 *quinqües*):

- riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.);
- tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
- alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 *bis* c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600 *bis* commi 1 e 2 c.p.);
- pornografia minorile (art. 600 *ter* c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinqües* c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600 *quater* c.p.);

- adescamento di minorenni (art. 609 *undecies* c.p.).

10) Reati di abuso di mercato (Art. 25 *sexies*):

- abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U.F. D.Lgs. 24.02.1998 n. 58);
- manipolazione del mercato (art. 185 T.U.F. D.Lgs. 24.02.1998 n. 58).

11) Reati in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori commessi con violazione delle norme antinfortunistiche (Art. 25 *septies*):

- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 comma 3 c.p.).

12) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di beni di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio (Art. 25 *octies*) Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25 *octies*.1):

- ricettazione (art. 648 c.p.);
- riciclaggio (art. 648 *bis* c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter* c.p.);
- autoriciclaggio (art. 648 *ter*-1 c.p.).
- indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito o di carte di pagamento (art. 493-*ter* c.p.);
- detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi, programmi informatico diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-*quater* c.p.);
- frode informatica (art. 640-*ter* c.p.).

13) Reati transnazionali (Legge 16.03.2006 n. 146):

- associazione per delinquere;
- associazione di tipo mafioso;
- associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri;
- associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti;

- traffico di migranti;
- induzione a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
- favoreggiamento personale.

I reati elencati nel paragrafo 13 possono determinare la responsabilità dell'Ente alla sola condizione che siano connotati dal carattere della "transnazionalità". Per potersi definire transnazionale il reato deve essere stato commesso da un gruppo criminale organizzato e deve altresì ricorrere una delle seguenti circostanze:

- che il reato sia commesso in più di uno Stato;
- che il reato sia commesso in uno Stato ma una parte della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- che il reato sia commesso in uno Stato ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- che il reato sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

In assenza dei suddetti requisiti le sanzioni derivanti dalla commissione dei reati anzidetti continueranno a riguardare solo le persone fisiche che li hanno commessi.

14) Reati in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25 *novies*), previsti dagli artt. 171 comma 1 lett. a) *bis* e comma 3, art. 171 *bis*, 171 *ter*, art. 171 *septies* e 171 *octies* della Legge 633 del 1941.

15) Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (Art. 25 *decies*).

16) Reati ambientali (Art. 25 *undecies*):

- inquinamento ambientale (art. 452 *bis* c.p.)
- disastro ambientale (Art. 452 *quater* c.p.)
- delitti colposi contro l'ambiente (Art. 452 *quinquies* c.p.)

- circostanza aggravante dei delitti associativi *ex* artt. 416 e 416 *bis* c.p. se finalizzati a commettere uno dei reati ambientali previsti dal nuovo Titolo VI *bis* c.p. (art. 452 *octies* c.p.);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 *sexies* c.p.)
- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 *bis* c.p.);
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 *bis* c.p.);
- scarico di acque reflue industriali contenenti le sostanze pericolose comprese nelle famiglie e nei gruppi di sostanze indicate nelle tabelle 5 e 3/A dell'Allegato 5, parte terza, T.U.A. (art. 137 commi 2, 3 e 5 D.Lgs. n. 152/06);
- scarichi illeciti nel suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee (art. 137 comma 11 D.Lgs. n. 152/06, che rimandano agli artt. 103 e 104 del medesimo Decreto);
- scarico nelle acque del mare di sostanze o materiali vietati da parte di navi o aeromobili (art. 137 comma 13 D.Lgs. n. 152/06);
- raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione (art. 256 comma 1 D.Lgs. n. 152/06);
- realizzazione o gestione di una discarica non autorizzata (art. 256 comma 3, n. DLgs 152/06);
- miscelazione di rifiuti pericolosi (art. 256 comma 5 D.Lgs. n. 152/06);
- deposito irregolare presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi (art. 256 comma 6 primo periodo D.Lgs. n. 152/06);
- inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio (art. 257 comma 1 D.Lgs. n. 152/06);
- inquinamento, provocato da sostanze pericolose del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il

superamento delle concentrazioni soglia di rischio (art. 257 comma 2 D.Lgs. n. 152/06)

- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 comma 4 secondo periodo D.Lgs. n. 152/06);
- traffico illecito di rifiuti (art. 259 comma 1 D.Lgs. n. 152/06);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452 *quaterdecies*, comma 1, c.p.);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti ad alta radioattività (art. 452 *quaterdecies*, comma 2, c.p.);
- false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti o inserimento di un certificato falso nei dati da fornire ai fini della tracciabilità dei rifiuti (art. 260 *bis* comma 6 D.Lgs 152/06)⁴;
- uso di un certificato di analisi di rifiuti contenente false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti trasportati (art. 260 *bis* comma 7 secondo e terzo periodo e 8 primo periodo D.Lgs. n. 152/06)⁵;
- alterazione fraudolenta di una copia cartacea della scheda SISTRI – AREA Movimentazione da parte del trasportatore (art. 260 *bis* comma 8 D.Lgs. n. 152/06)⁶;
- superamento, nell’esercizio di uno stabilimento, dei valori limite di emissione che determina anche il superamento dei valori limite di qualità dell’aria (art. 279 comma 5 D.Lgs. n.152/06);
- importazione, esportazione o riesportazione di esemplari appartenenti a specie animali e vegetali in via di estinzione (allegato A Reg. CE 338/97), senza il prescritto certificato o licenza o con certificato o

⁴ Al riguardo, si segnala come l’art. 6 della Legge n. 12 del 2019 abbia abrogato l’art. 260 *bis* del D.Lgs. n. 152 del 2006 in conseguenza della definitiva abrogazione del SISTRI a far data dal 1 gennaio 2019. Tuttavia, per un omesso coordinamento da parte del Legislatore con la disciplina del D.Lgs. n. 231/01, siffatta disposizione – di fatto abrogata – è ancora formalmente presente nell’art. 25 *undecies*.

⁵ *Ibidem*.

⁶ *Ibidem*.

licenza non validi o omissione dell'osservanza delle prescrizioni finalizzate all'incolumità degli esemplari (art. 1 commi 1 e 2 Legge 7 febbraio 1992 n. 150);

- importazione, esportazione o riesportazione di esemplari appartenenti a specie animali e vegetali in via di estinzione (allegati B e C del Reg. CE 338/97), senza il prescritto certificato o licenza o con certificato o licenza non validi o omissione dell'osservanza delle prescrizioni finalizzate all'incolumità degli esemplari (art. 2 commi 1 e 2 Legge 7 febbraio 1992 n. 150);
- falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche d'importazione, dichiarazioni, comunicazioni al fine di acquisire una licenza o un certificato, (Art. 3 *bis* comma 1 Legge 7 febbraio 1992 n. 150);
- detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica ed esemplari vivi di mammiferi e rettili provenienti da riproduzioni in cattività (Art. 6 comma 4 Legge 7 febbraio 1992 n. 150);
- versamento doloso in mare di sostanze inquinanti o sversamento di dette sostanze provocato dalle navi (art. 8 commi 1 e 2, D.Lgs 6 novembre 2007 n. 202);
- versamento colposo in mare di sostanze inquinanti o sversamento di dette sostanze provocato dalle navi (art. 9 commi 1 e 2, D.Lgs 6 novembre 2007 n. 202);

17) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*).

18) Reati di razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*).

19) Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies*).

20) **Reati tributari** (art. 25 *quinquiesdecies*):

- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, commi 1 e 2 *bis*, d. lgs. 74/00);
- dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3, d. lgs. 74/00);
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, commi 1 e 2 *bis*, d. lgs. 74/00);
- occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10, d. lgs. 74/00);
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11, d. lgs. 74/00);

nonché:

- dichiarazione infedele (art. 4, d. lgs. 74/00);
- omessa dichiarazione (art. 5, d. lgs. 74/00);
- indebita compensazione (art. 10 *quater*, d. lgs. 74/00);

rispetto a tali ultime tre fattispecie solo se commesse 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.

21) **Contrabbando** (art. 25 *sexiesdecies*): reati previsti dal d.P.R. n. 43 del 1973

1.3 Esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione e di gestione

Il Modello di organizzazione e di controllo è uno strumento di gestione del rischio specifico di realizzazione di determinati reati.

Il D.Lgs. 231/2001 espressamente prevede, agli artt. 6 e 7, l'esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente si sia dotato di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. L'adeguata organizzazione rappresenta, pertanto, il solo strumento in grado di escludere la "colpa" dell'ente e, conseguentemente, di impedire l'applicazione delle sanzioni a suo carico.

Segnatamente, la responsabilità è esclusa se l'ente prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il fatto eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui alla lettera b).

L'adozione del Modello costituisce dunque la misura della diligenza definita dal legislatore e rappresenta per l'ente la possibilità di andare esente dalla propria responsabilità.

La mera adozione del Modello da parte dell'*organo dirigente* – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio: il Consiglio di Amministrazione – non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche *efficace ed effettivo*.

Quanto all'*efficacia* del Modello, il legislatore, all'art. 6 comma 2 D.Lgs. n. 231/2001, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati (cosiddetta “mappatura” delle attività a rischio);
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad

impedire la commissione dei reati;

- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

La legge 179/2017, rubricata "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*" ha integrato la disposizione di cui all'art.6, d.lgs. 231/01 introducendo un nuovo comma 2-bis a mente del quale il Modello deve prevedere altresì:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lett. a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Edison S.p.A., al fine di conformarsi alle anzidette prescrizioni, ha aggiornato la procedura aziendale *Whistleblowing Policy* - Politica per le segnalazioni, la quale disciplina in maniera dettagliata le modalità di esecuzione e gestione delle segnalazioni, comprese quelle anonime, nel rispetto dei principi di riservatezza e non discriminazione del segnalante, così come sanciti nella

richiamata normativa.

Detta procedura, applicabile anche a tutte le società controllate direttamente o indirettamente da Edison S.p.A., viene quindi integralmente richiamata in ogni sua parte ai fini del presente Modello Organizzativo.

La caratteristica dell'effettività del Modello è invece legata alla sua *efficace attuazione* che, a norma dell'art. 7 comma 4 D.Lgs. 231/2001, richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del Modello);
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2. FONTE DEL MODELLO: LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/2001), i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

La Società aderisce a Confindustria.

Confindustria, nel mese di giugno 2021, ha emanato una versione aggiornata delle proprie “*Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01*”, approvata dal Ministero della Giustizia in data 21 luglio 2014. In particolare, nella Parte Generale delle Linee Guida aggiornate all’8 giugno 2021 sono stati approfonditi i lineamenti della responsabilità da reato, il sistema disciplinare e i meccanismi sanzionatori, la composizione e i poteri dell’organismo di vigilanza, nonché il fenomeno dei gruppi di imprese. La Parte Speciale è invece dedicata all’approfondimento dei reati presupposto attraverso la previsione di appositi *case study*, nonché alla trattazione dei temi di maggiore interesse, venuti in evidenza negli ultimi anni a cavallo tra il 2014 (anno della precedente versione delle Linee Guida) ed il 2021 (quali ad esempio il whistleblowing, la compliance integrata ed i reati tributari).

Le linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area dell’attività aziendale sia possibile la realizzazione delle fattispecie previste dal D.Lgs. 231/2001;
- predisposizione di un Sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l’adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del Sistema di controllo ideato da Confindustria

sono:

- Codice Etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del Sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Civile e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza, dotato dei requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione, al quale le varie funzioni aziendali debbono inviare una serie di informazioni.

Per la predisposizione del proprio Modello di organizzazione e gestione la Società ha quindi espressamente tenuto conto:

- delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, della relazione ministeriale accompagnatoria e del Decreto Ministeriale 26 giugno 2003 n. 201 recante il regolamento di esecuzione del D.Lgs. 231/2001;
- delle linee guida predisposte da Confindustria, aggiornate a giugno 2021 ;
- dalle indicazioni contenute nel Codice di Corporate Governance (gennaio 2020);
-

- delle indicazioni contenute nel documento redatto nel febbraio del 2019 da Confindustria, da ABI, dal Consiglio Nazionale dei dottori commercialisti e degli esperti contabili e dal CNF, dal titolo *“Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l’attività dell’organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D.Lgs. n. 231/01”*;
- della dottrina e della giurisprudenza formatesi sino ad oggi.

SEZIONE SECONDA

IL CONTENUTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DI EDISON NEXT S.p.A.

1. ADOZIONE DEL MODELLO

1.1 Finalità del modello

La scelta del Consiglio di Amministrazione della Società di dotarsi di un Modello di organizzazione e di gestione si inserisce nella più ampia politica d'impresa della Società – estesa a tutto il Gruppo Edison - che si esplicita in interventi ed iniziative volte a sensibilizzare sia tutto il personale (dal *management* ai lavoratori subordinati) sia tutti i collaboratori esterni ed i *partners* commerciali alla gestione trasparente e corretta della Società, al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Il Modello di organizzazione e gestione della Società è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 21 dicembre 2011.

In considerazione dei numerosi interventi legislativi succedutisi negli anni, nonché dei **rilevanti mutamenti organizzativi ed operativi** che hanno interessato le strutture aziendali, la Società ha ritenuto di procedere a successivi aggiornamenti adottati con delibere del Consiglio di Amministrazione.

Segnatamente, attraverso l'adozione del Modello, il Consiglio di Amministrazione intende perseguire le seguenti finalità:

- rendere noto a tutto il personale della Società e a tutti coloro che con la Società collaborano o hanno rapporti d'affari, che la Società condanna nella maniera più assoluta condotte contrarie a leggi, regolamenti, norme di vigilanza o comunque poste in essere in violazione della regolamentazione interna e dei principi di sana e trasparente gestione dell'attività cui la Società si ispira;
- informare il personale della Società e i collaboratori ed i *partners* esterni delle gravose sanzioni amministrative applicabili alla Società nel caso di commissione di reati;
- assicurare, per quanto possibile, la prevenzione della commissione di illeciti, anche penali, nell'ambito della Società mediante: *i)* il continuo controllo di tutte le aree di attività a rischio; *ii)* la formazione del personale alla corretta realizzazione dei loro compiti; *iii)* l'istituzione di un sistema sanzionatorio per i casi di violazione del Modello stesso.

1.2 Presupposti del Modello: il sistema integrato dei controlli interni

Il Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi della Società è un sistema strutturato ed organico di attività, procedure, regole comportamentali, comunicazioni di servizio e strutture organizzative che pervade tutta l'attività della Società e coinvolge soggetti differenti.

Questo sistema di regole e procedure fa capo al Consiglio di Amministrazione della Società, che riveste un ruolo centrale nel sistema di governo societario, deliberando in merito alle operazioni che assumono un significativo rilievo strategico, economico o finanziario.

I principali obiettivi del Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi della Società si sostanziano nel garantire, con ragionevole certezza, il raggiungimento di obiettivi strategici, operativi, d'informazione interna e

verso il mercato e di conformità alle leggi e ai regolamenti applicabili:

- l'obiettivo operativo del Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi concerne l'efficacia e l'efficienza della Società nell'impiegare le risorse, nel proteggersi da perdite e nella salvaguardia del patrimonio aziendale: in tal caso, il Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi mira ad assicurare che in tutta l'organizzazione il personale operi per il conseguimento degli obiettivi aziendali e senza anteporre altri interessi a quelli della Società;
- l'obiettivo di informazione si esplica nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale all'interno dell'organizzazione e risponde, altresì, all'esigenza di assicurare documenti affidabili diretti all'esterno, nel rispetto della tutela della riservatezza del patrimonio informativo aziendale;
- l'obiettivo di conformità assicura che tutte le operazioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali, nonché delle pertinenti procedure interne.

Il Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi coinvolge ogni settore dell'attività svolta dalla Società attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, attuando ragionevolmente ogni possibile conflitto di interesse.

In particolare, il Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi della Società si basa sui seguenti elementi qualificanti:

- Codice Etico della Controllante Edison S.p.A. che la Società ha adottato;
- sistema organizzativo formalizzato e chiaro nell'attribuzione delle responsabilità;
- sistema di policy, procedure e comunicazioni organizzative;
- politica per lo Sviluppo Sostenibile di Edison S.p.A.;
- sistemi informatici già orientati alla segregazione delle funzioni e

regolati da procedure interne che garantiscono sicurezza, privacy e corretto utilizzo da parte degli utenti;

- Modello di controllo contabile ex L. 262/2005 in materia di informativa finanziaria: viene predisposta dalla Società una reportistica periodica diretta al Dirigente Preposto di Edison S.p.A. al fine di consentire l'attestazione/dichiarazione al mercato;
- sistema di gestione integrato predisposto in conformità agli standard ISO 9001, ISO 14001 ed alla normativa internazionale OHSAS 18001;
- sistema di pianificazione strategica, controllo di gestione e reporting;
- modello integrato di gestione dei rischi che si ispira ai principi internazionali dell'Enterprise Risk Management (ERM) ed in particolare al framework COSO;
- Codice Antitrust di Edison S.p.A.;
- poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità assegnate;
- sistema di comunicazione interna e formazione del personale;
- funzioni preposte in maniera strutturata e controllata alla comunicazione esterna;
- Tax Control Framework: modalità di applicazione operativa;
- Tax Policy del Gruppo Edison;
- sistema sanzionatorio.

Alla base di questa articolazione dei controlli stanno i seguenti principi generali:

- ogni operazione, transazione o azione deve essere verificabile, documentata e coerente;
- nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo (segregazione dei compiti);
- il Sistema di controllo deve poter documentare l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

I controlli coinvolgono, con ruoli diversi, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, il Comitato Controllo e Rischi, nell'ambito di quanto stabilito dalle leggi, normative e codici di comportamento vigenti.

Inoltre:

- Il Direttore Internal Audit di Edison S.p.A., su mandato del Consiglio di Amministrazione di Edison S.p.A., assiste il Consiglio di Amministrazione di Edison S.p.A., il Comitato Controllo e Rischi del Gruppo Edison e l'amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, nonché il management aziendale, nell'adempimento dei propri compiti relativi al Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, verificando e valutando l'adeguatezza ed efficacia di funzionamento complessivo del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi;
- Il Risk Officer di Edison S.p.A., che riporta al CFO di Edison S.p.A., supporta il Consiglio di Amministrazione di Edison S.p.A. nella definizione della strategia complessiva delle politiche di rischio e l'amministratore incaricato del sistema di controllo interno di gestione dei rischi nonché il management aziendale nell'analisi, identificazione, valutazione e gestione dei rischi stessi, nonché nella definizione e gestione del sistema di controllo e reporting.

La responsabilità circa il corretto funzionamento del Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi è propria di ciascuna struttura organizzativa per tutti i processi di cui ha la responsabilità gestionale.

La tipologia di struttura dei controlli aziendali esistente prevede:

- controlli di linea, svolti dalle singole unità operative sui processi di cui hanno la responsabilità gestionale, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni;

- attività di monitoraggio, svolta dai responsabili di ciascun processo e volta a verificare il corretto svolgimento delle attività sottostanti sulla base di controlli di natura gerarchica;
- revisione interna, finalizzata alla valutazione dell'adeguatezza del complessivo Sistema di controllo interno ed esercitata da strutture indipendenti da quelle operative, attraverso un'attività di monitoraggio dei rischi e dei controlli di linea in essere. L'attività si estende a tutti i processi e le aree della Società e comprende il monitoraggio sia dei rischi di natura finanziaria che di quelli di natura operativa.

Nonostante il Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi esistente contenga già elementi validi per poter essere utilizzato anche per la prevenzione dei reati contemplati dal Decreto, il Consiglio d'Amministrazione, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e reputazione, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti, ha deciso di condurre un'analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volta a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto e, ove necessario, ad adeguarli al fine di renderli conformi alle citate finalità.

Il Sistema di controllo interno 231 fa parte del più ampio Sistema di controllo interno e gestione dei rischi della Società .

In particolare, il Modello 231 costituisce – insieme al dispositivo di Controllo Interno, al Tax Control Framework e al sistema di gestione in materia qualità, ambiente, salute e sicurezza ed energia – uno dei principali strumenti a presidio degli obiettivi di *compliance* della Società.

1.3 Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli

L'art. 6, comma II, lett. a) del D.Lgs. n. 231/2001 espressamente prevede che il Modello di organizzazione e gestione dell'ente debba *“individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati”*. L'identificazione dei processi societari “sensibili” alla realizzazione degli illeciti indicati nel medesimo articolato ha rappresentato, pertanto, il punto di partenza per la definizione del Modello della Società; si è così provveduto ad effettuare un'accurata verifica dei processi, delle attività poste in essere dalla Società nonché delle sue strutture organizzative, onde individuare i “rischi di reato” ravvisabili nei settori di attività.

In tal modo, si è inteso “ritagliare” il Modello sugli specifici ambiti operativi e sulle strutture organizzative della Società, con riferimento ai rischi di reato in concreto prospettabili.

Il lavoro di realizzazione del Modello si è quindi sviluppato in diverse fasi, che sono state realizzate nel rispetto dei principi fondamentali della documentazione e della verificabilità delle attività, così da consentire la comprensione e la ricostruzione di tutta l'attività progettuale realizzata nonché il rispetto dei dettami del D.Lgs. 231/2001.

Il Modello è stato progettato, realizzato e, successivamente, sottoposto ad aggiornamento da un gruppo di lavoro multifunzionale interno alla Società con il supporto, almeno nelle fasi iniziali, di primari consulenti esterni.

I fase: raccolta e analisi di tutta la documentazione essenziale

Si è innanzitutto proceduto a raccogliere la documentazione ufficiale utile alla realizzazione dell'analisi e disponibile presso la Società relativa a:

- organigramma;
- carta di controllo di Gruppo;
- deleghe e procure;

- regolamenti operativi e procedure formalizzate;
- elementi relativi alle sanzioni disciplinari previste dai C.C.N.L. applicabili;
- Codice Etico della Controllante Edison S.p.A.;
- contratti significativi.

La suindicata documentazione è stata quindi esaminata al fine di costituire una piattaforma informativa della struttura e dell'operatività della Società, nonché della ripartizione dei poteri e delle competenze.

II fase: identificazione delle attività a rischio

E' stata effettuata una mappatura di tutta l'attività della Società, articolata sulla base dei processi e sotto-processi di ciascuna struttura organizzativa in cui è articolata la Società .

E' seguita un'analisi dettagliata di ciascuna singola attività specificamente intesa a verificare sia i precisi contenuti, le concrete modalità operative, la ripartizione delle competenze, sia la sussistenza o insussistenza di ciascuna delle ipotesi di reato indicate dal D.Lgs. 231/2001.

In ragione dell'attività della Società , si è ritenuto di concentrare le maggiori attenzioni sulla valutazione della sussistenza dei profili di rischio in relazione a talune tipologie di reato, e precisamente: i reati contro la Pubblica Amministrazione, i reati contro il patrimonio dello Stato o di Enti pubblici, i reati societari, i reati di riciclaggio ed autoriciclaggio, i reati in materia di sicurezza del lavoro, i reati informatici, i reati di criminalità organizzata, i reati ambientali ed i reati tributari.

Per quanto invece attiene agli illeciti contro la personalità individuale, ai reati di abuso di mercato, ai reati relativi al finanziamento di organizzazioni

terroristiche, ai reati transnazionali, ai reati contro l'industria ed il commercio, ai reati in materia di violazione del diritto d'autore, al reato d'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, al reato d'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, ai reati di razzismo e xenofobia ed a quelli connessi alle competizioni sportive si è ritenuto che la specifica attività svolta dalla Società non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa. Si è pertanto stimato esaustivo il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello che nel Codice Etico di Edison S.p.A. adottato dalla Società, ove si vincolano gli esponenti aziendali, i collaboratori ed i *partners* commerciali al rispetto dei valori di solidarietà, di tutela della personalità individuale, di correttezza, di trasparenza, di moralità, di rispetto delle leggi e dei provvedimenti delle autorità pubbliche (e, *in primis*, dell'autorità giudiziaria).

Nel corso del lavoro, si è tenuto conto, oltre che delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, anche della casistica venutasi a creare nel corso degli anni, grazie alle sempre più numerose pronunce dei giudici di merito e di legittimità, in materia di responsabilità degli enti.

L'identificazione delle aree a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto 231/2001 è stata effettuata mediante interviste condotte da più soggetti, con diverse e specifiche competenze, al fine di consentire un esame congiunto di quanto esposto dagli intervistati, individuati nei Responsabili di ciascuna struttura organizzativa in cui è articolata la Società e, come tali, provvisti delle migliori conoscenze dell'operatività di ciascun singolo settore di attività. I risultati degli incontri sono stati documentati con analitiche verbalizzazioni e sintetiche schede descrittive che sono state utilizzate per la realizzazione del Modello e che sono tenute disponibili presso l'Organismo di Vigilanza.

Siffatte schede, oltre ad illustrare i contenuti e le modalità operative di ciascuna Direzione, rappresentano i concreti profili di rischio di commissione delle ipotesi di reato individuate dal D.Lgs. 231/2001. Per ciascuna attività si è indicata la ragione di sussistenza o insussistenza di ciascun profilo di rischio.

Ad ulteriore verifica della concretezza ed esattezza dei rilievi riportati nelle schede nonché di quanto riportato nelle verbalizzazioni, siffatta documentazione è stata sottoposta all'esame dei Responsabili delle strutture organizzative della Società.

I processi identificati nei quali è stata riscontrata la sussistenza del rischio di commissione delle fattispecie di reato di cui al D.Lgs. 231/2001, ivi compresi i processi c.d. "strumentali" nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni o gli strumenti per la commissione di alcune tipologie di reati, sono i seguenti:

1. Gestione dei rischi in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
2. Gestione dei rischi in materia ambientale;
3. Gestione degli incarichi professionali a terzi;
4. Gestione di omaggi e regalie e spese di rappresentanza;
5. Gestione sponsorizzazioni, contributi associativi, elargizioni liberali;
6. Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
7. Gestione degli approvvigionamenti di beni e servizi;
8. Gestione dei flussi monetari e finanziari;
9. Gestione delle dichiarazioni fiscali;
10. Gestione della contabilità e della formazione del bilancio;
11. Gestione dei rapporti con il collegio sindacale e società di revisione;
12. Gestione degli accordi transattivi e del contenzioso giudiziale;
13. Gestione dei sistemi informativi aziendali;
14. Selezione ed assunzione del personale;
15. Gestione dei rapporti infragruppo;
16. Gestione della partecipazione a gare ed esecuzione di contratti con la P.A.;

17. Gestione di operazioni di M&A;
18. Gestione di compravendita di commodities energetiche.

Va ricordato che la Società riceve dalla Capogruppo Edison S.p.A. una serie di servizi regolati da specifici contratti *intercompany*. Occorre altresì in proposito precisare che i citati contratti di servizio sono stati valutati anche quale area di rischio con riferimento ai possibili illeciti rilevanti *ex* D.Lgs. n. 231 del 2001 che attraverso di essi si potrebbero realizzare. Si è, quindi, prestata particolare attenzione alle ragioni che hanno ispirato detti contratti, ai corrispettivi pattuiti ed ai sistemi di controllo posti a valle dell'esecuzione dei contratti.

III fase: identificazione e analisi degli attuali presidi di rischio

Per le aree a rischio si è poi richiesto ai Responsabili di ciascuna struttura organizzativa della Società di illustrare le procedure operative e i concreti controlli esistenti, riconoscibili come idonei a presidiare il rischio individuato. Il risultato di siffatta attività è stato documentato nelle schede e in documenti redatti dai soggetti intervenuti che pure hanno concorso alla realizzazione del Modello e che parimenti sono tenuti disponibili presso la Società.

IV fase: gap analysis

La situazione di rischio e dei relativi presidi è stata confrontata con le esigenze e i requisiti imposti dal D.Lgs. 231/2001 al fine di individuare le carenze del sistema esistente. Nei casi in cui sono state identificate attività a rischio ritenute non sufficientemente presidiate, si è provveduto ad identificare, con il supporto dei soggetti responsabili di tali attività, gli interventi che più efficacemente risultassero idonei a prevenire in concreto le identificate ipotesi di rischio, tenendo conto anche dell'esistenza di regole operative vigenti ovvero anche solo di fatto rispettate nella pratica operativa. In tale fase,

particolare attenzione è stata dedicata ad individuare e regolare i processi di gestione e di controllo delle risorse finanziarie nelle attività ritenute sensibili alla realizzazione degli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto.

V fase: definizione dei protocolli

Si è dunque definito un protocollo di decisione per ciascuna area in cui un'ipotesi di rischio fosse stata ravvisata come sussistente e non fosse stato identificato un sufficiente presidio di controllo, oltre che nelle attività per le quali sono stati identificati adeguati presidi, al fine di evidenziare i principi e le regole generali di tali presidi. I protocolli contengono la disciplina più idonea a governare il profilo di rischio individuato: un insieme di regole, insomma, originato da una dettagliata analisi di ogni singola attività e del relativo sistema di prevenzione del rischio.

I protocolli sono stati sottoposti all'esame dei soggetti aventi la responsabilità della gestione delle attività a rischio per la loro valutazione e approvazione.

I protocolli sono tra l'altro ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, onde sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato la decisione.

Ciascuno di siffatti protocolli di decisione viene formalmente recepito da una comunicazione di servizio indirizzata alle unità operative di riferimento, rendendo così ufficiali ed obbligatorie le regole di condotta ivi contenute nei confronti di tutti coloro che si trovino a compiere l'attività nell'ambito della quale è stato individuato un profilo di rischio.

Un efficace sistema di protocolli non può poi prescindere dal raffronto con il sistema di Procure e Deleghe in essere, al fine di accertare la coerenza del

conferimento dei poteri rispetto ai processi decisionali disciplinati.

A tal fine la Società intende uniformarsi al principio in forza del quale solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possono assumere impegni verso i terzi in nome e per conto della società di appartenenza.

La Società ha così messo a punto un sistema coerente che attribuisce ad ogni soggetto poteri corrispondenti alla posizione gerarchica ricoperta.

L'obiettivo che s'intende raggiungere mediante tale sistema è l'attuazione completa di una serie di linee-guida inerenti a: *i)* la gestione del sistema delle procure accentrata in capo a soggetti aziendali identificati; *ii)* il conferimento dei poteri effettuato separatamente in relazione alla rispettiva specifica attività, nel caso in cui un dirigente della Capogruppo rivesta anche il ruolo di amministratore della Società; *iii)* le operazioni di cassa a debito (inerenti essenzialmente la Divisione Finance di Edison S.p.A., unica a movimentare denaro sui conti correnti aziendali) attraverso firma abbinata di due procuratori.

L'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati è stata realizzata mediante la predisposizione di un regolamento di spesa (che tenesse appunto in considerazione anche gli identificati rischi di commissione di ipotesi di reato) che costituisce parte integrante del presente Modello.

Segnatamente, il regolamento di spesa costituisce un documento riepilogativo sia dei flussi monetari e finanziari all'interno dell'azienda, sia dei soggetti dotati dei poteri di movimentazione e di spesa delle risorse finanziarie, nel rispetto dei principi di trasparenza, verificabilità, inerenza all'attività aziendale.

La definizione dei protocolli si completa e si integra con il Codice Etico che la Società ha adottato facendo proprio quello della Capogruppo Edison S.p.A., improntato alle esigenze espresse nel D.Lgs. 231/01 ed ispirato alla sana, trasparente e corretta gestione societaria e che la Capogruppo stessa, periodicamente, sottopone a revisione ed aggiornamento, adeguandolo alle esigenze del D.Lgs. 231/2001.

1.4 Struttura del Modello: sezioni prima e seconda e allegati

In considerazione delle caratteristiche sopra esposte, il presente Modello si compone di una sezione prima a carattere generale, volta ad illustrare la funzione ed i principi del Modello nonché i contenuti del D.Lgs. 231/2001 e delle principali norme di riferimento.

La sezione seconda costituisce il cuore del Modello e si riferisce ai suoi contenuti: dall'adozione, alla individuazione delle attività a rischio, alla definizione dei protocolli, alle caratteristiche e al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, ai flussi informativi, all'attività di formazione e informazione, al sistema disciplinare, all'aggiornamento del Modello.

Il Modello si completa quindi con i suoi allegati che ne costituiscono parte integrante:

1. il Codice Etico di Edison S.p.A.;
2. i protocolli a presidio dei profili di rischio identificati in ciascuna struttura organizzativa della Società;
3. il Regolamento di Spesa e le Linee Guida per la gestione dell'assegnazione delle Procure.

1.5 Destinatari

Come illustrato più sopra, il Modello è indirizzato a tutti coloro che operano in nome e per conto della Società e, in particolare, a quanti si trovino a svolgere le attività identificate a rischio.

Le disposizioni contenute nel Modello devono dunque essere rispettate dagli amministratori e dai sindaci, dal personale dirigente e dagli altri lavoratori subordinati, opportunamente formati e informati dei contenuti del Modello medesimo, secondo le modalità di seguito indicate (seconda parte, capitolo 5).

Il rispetto del Modello è richiesto anche mediante la previsione di clausole contrattuali che obblighino i collaboratori esterni, i consulenti ed i *partners* commerciali al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico nonché dei protocolli specificamente inerenti l'attività svolta, pena - in difetto - la possibilità per la Società di recedere dal contratto o di risolverlo.

Rispetto ai *partners* legati in *joint venture* – o comunque in altri rapporti contrattuali come ad esempio l'ATI – con la Società, si prevede che la Società prima di legarsi a terzi con stabili vincoli contrattuali - svolga un'adeguata attività di *due diligence*, così come previsto dal Codice Etico.

1.6 Adozione del Modello nell'ambito del Gruppo Edison

Edison S.p.A. svolge la funzione di indirizzo e di coordinamento del Gruppo di società, fra le quali la Società, ad essa facenti capo e di presidio operativo di funzioni in cui siano presenti rilevanti economie di scala e di scopo.

Nell'esercizio di detta funzione di indirizzo e di coordinamento, Edison S.p.A. ha il compito di informare le società del Gruppo dell'adozione del Modello e dei suoi aggiornamenti e il potere di indicare criteri e direttive di carattere generale cui le società del Gruppo sono chiamate ad attenersi in relazione all'adozione dei propri modelli, così che siano garantiti criteri oggettivi di omogeneità di adozione e fermo restando l'autonoma responsabilità di

ciascuna singola società ad adottare ed attuare efficacemente il proprio Modello.

Edison S.p.A. , attraverso l'attività di indirizzo e coordinamento del *Management* e attraverso l'attività della Direzione Internal Audit, ha il potere di verificare che le società appartenenti al Gruppo si uniformino ai principi dalla stessa proposti in tema di adozione del Modello, ferma restando l'autonoma responsabilità di ciascuna singola società ad adottare ed efficacemente attuare il proprio Modello.

Le società del Gruppo, fra le quali la Società, predispongono un proprio modello organizzativo, in aderenza alle rispettive attività sociali.

2. ORGANISMO DI VIGILANZA

2.1 Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa - come disciplinata dall'art.6 comma 1 D.Lgs. 231/2001 - prevede anche l'obbligatoria istituzione di un Organismo di Vigilanza (OdV) *interno* all'ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza del Modello), sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia dell'aggiornamento del Modello medesimo.

Ulteriore caratteristica dell'OdV è rappresentata dal fatto che i suoi membri abbiano una conoscenza approfondita dell'attività della Società e che siano al contempo dotati di quell'autorevolezza e indipendenza tali da assicurare la credibilità e la cogenza sia dell'OdV che delle sue funzioni.

Queste dunque, riepilogando e approfondendo, le caratteristiche dell'OdV, ineliminabili ai fini di un'effettiva ed efficace attuazione del Modello:

- *autonomia e indipendenza*, fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. A tal fine, deve essere garantita all'OdV l'indipendenza gerarchica, da realizzarsi anche mediante il suo inserimento quale unità di *staff* in posizione elevata nell'organizzazione societaria. L'OdV, proprio a garanzia della sua indipendenza e dell'elevato livello della sua funzione, effettuerà un'attività di reporting direttamente al Consiglio di Amministrazione. Inoltre, la composizione dell'OdV e la qualifica dei suoi componenti deve essere tale da assicurare, sia sotto il profilo oggettivo, che sotto quello soggettivo, l'assoluta autonomia delle sue valutazioni e determinazioni;
- *professionalità*, necessaria per l'espletamento delle delicate ed

incisive funzioni ad esso riconosciute;

- *continuità di azione*. A tal fine, l'OdV deve:
 - lavorare costantemente sulla vigilanza del rispetto del Modello con i necessari poteri di indagine;
 - curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento;
 - rappresentare un referente costante per tutto il personale della Società.

Le Linee Guida di Confindustria, nella più recente versione del giugno 2021 hanno fornito ulteriori specificazioni e suggerimenti sull'Organismo di Vigilanza, ponendo l'accento sui requisiti di autonomia ed indipendenza e sulla continuità d'azione.

In particolare, sotto il primo profilo, Confindustria raccomanda di evitare eventuali situazioni di conflitto di interessi – che si potrebbero determinare in caso di sovrapposizione tra la figura del controllore e del controllato – mantenendo quindi distinta la posizione del soggetto vigilato rispetto al componente dell'OdV, nonché attraverso la previsione di cause di ineleggibilità o decadenza dei membri dell'Organismo di Vigilanza.

Sotto il profilo della continuità dell'azione, Confindustria suggerisce, in via alternativa, che all'interno dell'OdV vi siano soggetti interni alla società ovvero la costituzione di una segreteria tecnica che coordini l'attività dell'OdV.

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha quindi ritenuto di optare per una soluzione che esalti i profili di indipendenza e di continuità ai fini di un'efficace attuazione del Modello: segnatamente, ha nominato organismo bisoggettivo, costituito da un membro del Collegio Sindacale e da un professionista esterno.

La scelta del sindaco si spiega con l'esigenza di un soggetto idoneo sia a meglio poter conoscere la specifica realtà aziendale della società, sia a meglio poter assolvere ai compiti di vigilanza imposti dalla normativa in ragione delle proprie specifiche competenze e, al contempo, della posizione di autonomia e di indipendenza che concorrono a caratterizzare le sue qualità. Le stesse Linee Guida di Confindustria riconoscono a tale profilo, per gli stessi compiti che l'ordinamento gli attribuisce, l'adeguata professionalità necessaria per adempiere al compito di vigilanza sul Modello.

Infine, la scelta di un professionista esterno, specializzato in materie connesse alla disciplina prevista dal D.Lgs. n. 231/2001, ed al contempo libero da vincoli economici o professionali con la società, assicura la necessaria competenza, non disgiunta dalla piena indipendenza.

Proprio con riferimento a tale ultimo requisito è importante evidenziare come, in virtù della soluzione anzidetta, i membri dell'OdV risultino dunque estranei a qualsivoglia funzione operativa.

Si ritiene che un OdV così composto possa assicurare una conoscenza approfondita delle attività effettuate dalla società.

La ricorrenza e la permanenza di tali requisiti verranno di volta in volta accertate dal Consiglio di Amministrazione sia in sede di nomina sia durante tutto il periodo in cui il componente dell'OdV resterà in carica, mediante attestazione resa attraverso le relazioni periodiche dell'OdV, di cui al successivo paragrafo 2.3.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o decadenza dei componenti dell'OdV:

- la condanna (anche non definitiva) per uno dei reati previsti nel decreto legislativo 231/01;
- la condanna (anche non definitiva) ad una pena che importa

l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di svolgere appieno le proprie funzioni, si è poi previsto che lo stesso potrà avvalersi di consulenti interni ed esterni. Più precisamente:

- potrà avvalersi delle competenze specifiche della Direzione Internal Audit, della Divisione Legal & Corporate Affairs e della Divisione HR della Capogruppo Edison S.p.A.;
- potrà in ogni caso avvalersi di consulenti esterni per le specifiche competenze che l'OdV ritenesse opportune;
- nell'esercizio della propria attività potrà in particolare fare affidamento sulla collaborazione del personale della Direzione Internal Audit di Edison S.p.A., individuato nei soggetti cui di volta in volta l'OdV affiderà specifici incarichi o mansioni secondo il regolamento che l'OdV stesso è chiamato a predisporre.

Al fine di consentire all'OdV la miglior conoscenza sull'attuazione del Modello, sulla sua efficacia e sul suo effettivo funzionamento, nonché sulle esigenze di aggiornamento del Modello stesso, è fondamentale che l'OdV operi sempre in stretto collegamento con le realtà aziendali.

Contestualmente alla nomina dell'OdV, si è quindi deciso di nominare anche dei *Responsabili applicazione Modello 231*, da individuarsi nei Responsabili delle varie strutture organizzative della Società, e cioè in coloro che abbiano la responsabilità operativa di ciascun settore di attività nel quale è stata riconosciuta, allo stato attuale, la sussistenza di ipotesi di rischio di commissione dei reati individuati dalla legge e che sono gli stessi soggetti che hanno concorso a definire i protocolli idonei a presidiare siffatti rischi.

L'istituzione dei *Responsabili applicazione Modello 231* resta a garanzia di

una più concreta e perciò efficace possibilità di attuazione del Modello, rappresentando gli stessi un effettivo anello di congiunzione operativo e informativo tra l'OdV e le singole unità operative nell'ambito delle quali sono stati individuati i profili di rischio.

La presenza dei Responsabili applicazione Modello 231 costituisce la miglior possibilità di adempimento dell'obbligo di efficacemente attuare il Modello, dal momento che gli stessi sono i soggetti che meglio possono consentire un effettivo ausilio ai fini dell'adempimento dell'obbligo di vigilanza, atteso che più conoscono l'operatività concreta ed il funzionamento attuale delle attività individuate nelle aree a rischio da loro presidiate.

Ciascun *Responsabile applicazione Modello 231* è quindi tenuto a riferire all'OdV al fine di meglio consentire all'OdV stesso il rispetto e l'adempimento del proprio obbligo di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché di quello di un costante adeguamento del Modello stesso.

Sempre al fine di preservare l'effettività dell'autonomia ed imparzialità dell'Organo, la Società ha ritenuto opportuno determinare le regole generali che ne presidiano e garantiscano l'operatività.

In particolare, è previsto che i membri dell'OdV rimangano in carica tre anni

In tale periodo il compenso dei membri dell'OdV, approvato dal Consiglio di Amministrazione, non potrà subire alcuna variazione, se non quelle determinate dall'opportunità di adeguamento agli indici legali.

L'eventuale revoca dei componenti dell'OdV, da disporsi *esclusivamente* per ragioni connesse a rilevati inadempimenti rispetto al mandato conferito, dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione all'unanimità e dovrà essere preventivamente comunicata al Collegio Sindacale e,

successivamente, all'Assemblea degli azionisti.

Per tutti gli altri aspetti operativi l'OdV provvederà ad autoregolamentarsi attraverso una serie di norme che ne garantiscano il miglior funzionamento.

2.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza

I compiti dell'OdV sono espressamente definiti dal D.Lgs. 231/2001 al suo art. 6, comma 1, lett. b) come segue:

- vigilare su funzionamento e osservanza del Modello e del Codice Etico;
- curarne l'aggiornamento.

In adempimento al primo di siffatti compiti, all'OdV sono affidate le seguenti attività:

- predisporre il piano annuale delle verifiche su adeguatezza e funzionamento del Modello;
- disciplinare le modalità e la tempistica di raccolta di informazioni da parte dei Responsabili di Unità e il suo coordinamento con le attività dell'OdV;
- effettuare verifiche su base continuativa, nell'ambito del Piano annuale, sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio al fine di valutare l'osservanza e il funzionamento del Modello;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- esaminare le relazioni semestrali dei Responsabili applicazione Modello 231, al fine di individuare possibili carenze nel funzionamento del Modello e/o possibili violazioni dello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il rispetto del Modello; in particolare disciplinare il flusso informativo da parte dei Responsabili applicazione Modello 231;

- promuovere adeguate iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del Modello e del Codice Etico, nonché di fatti integranti uno dei reati di cui al decreto 231;
- condurre, unitamente alla Direzione Internal Audit di Edison S.p.A., le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello o fatti integranti uno dei reati di cui al D.Lgs 231;
- con riferimento alle segnalazioni ritenute fondate, proporre al Vertice Aziendale e alle funzioni aziendali competenti l'adozione un piano d'azione e/o intervento che può comprendere, a seconda dei casi, l'eventuale segnalazione all'Autorità Giudiziaria di fatti illeciti penali, civili e/o amministrativi, nonché la possibile adozione di provvedimenti sanzionatori nei confronti del segnalato e/o comunque dei soggetti risultati autori delle condotte illecite e/o delle violazioni segnalate;
- promuovere ogni iniziativa necessaria per l'eventuale adeguamento del Modello e delle prassi aziendali rispetto alle violazioni verificatesi;
- verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente e adeguatamente sanzionate;
- vigilare sulla congruità del sistema di procure e deleghe al fine di garantire la costante efficacia del Modello.

L'OdV dovrà pertanto anche svolgere controlli incrociati per verificare l'effettiva corrispondenza tra le attività concretamente poste in essere dai rappresentanti della Società ed i poteri formalmente conferiti attraverso le procure in essere.

Per tutte le attività che vengono svolte dalla Capogruppo Edison S.p.A. in forza dei contratti di servizio di cui si è già fatta menzione in precedenza,

L'OdV potrà rivolgere le proprie richieste ed effettuare gli approfondimenti ritenuti opportuni direttamente nei confronti del Responsabile applicazione Modello 231 della Capogruppo, dal quale pure riceverà – attraverso le strutture aziendali – il flusso informativo semestrale ed ogni altra comunicazione prevista dal presente Modello.

Quanto alla cura dell'aggiornamento del Modello è necessario premettere che l'adozione di eventuali sue modifiche è di competenza dell'organo dirigente (Consiglio di Amministrazione e, in delega, Amministratore Delegato), il quale appunto, a mente dell'art. 6 comma 1 lett. a), ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del Modello stesso.

Quanto al compito dell'OdV di curare l'aggiornamento del Modello, siffatta funzione si traduce nelle seguenti attività:

- monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento;
- predisporre misure idonee ai fini di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello e individuati anche dai Responsabili applicazione modello 231, disciplinandone le modalità di comunicazione;
- vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del Modello come individuate dalla legge, a tal fine potendosi avvalere delle informazioni e della collaborazione da parte dei Responsabili applicazione modello 231;
- valutare, nel caso di effettiva commissione di reati e di significative violazioni del Modello, l'opportunità di introdurre modifiche al Modello stesso;
- proporre al Consiglio di Amministrazione le modifiche al Modello;

- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dal Consiglio di Amministrazione.

Importante evidenziare che – al fine di garantire piena efficacia della sua azione – l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che possa rilevare ai fini della verifica del corretto funzionamento del Modello.

Ai fini di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti, all'OdV è assegnato un *budget* annuo adeguato, stabilito con delibera dal Consiglio di Amministrazione, che dovrà consentire all'OdV di poter svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.

Quanto all'ambito di applicazione dei poteri di controllo dell'OdV – pur non potendo naturalmente il D.Lgs. n. 231/2001, modificare la legislazione di diritto societario vigente, così come la disciplina statutaria adottata dalla Società nell'esercizio della sua autonomia organizzativa, attraverso l'istituzione di organismi gerarchicamente sovraordinati rispetto al consiglio di amministrazione – debbono tuttavia prevedersi forme di intervento che consentano, anche e tanto più nei confronti dei soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza e di direzione, da individuarsi proprio nei membri del Consiglio di Amministrazione, un effettivo rispetto dell'insieme dei presidi e delle regole previsti dal Modello.

All'Organismo di Vigilanza spetta quindi di intervenire nei confronti di detti soggetti – anche attraverso l'esercizio di poteri sanzionatori di cui meglio si dirà più avanti e salva ovviamente ogni ulteriore e ancor più severa determinazione dell'assemblea con riferimento alla cessazione del rapporto fiduciario che dovesse intervenire nei confronti di uno o più membri del Consiglio – ove gli stessi dovessero mettere in atto azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni previste o richiamate nel presente Modello

organizzativo.

Nel caso si dovesse verificare – in relazione all’ipotesi di costituzione in giudizio della Società secondo quanto espressamente previsto dall’art. 39 del D.Lgs. n. 231 del 2001 - un conflitto d’interessi tra il legale rappresentante-imputato del reato da cui dipende l’illecito amministrativo e l’ente, gli organi sociali competenti, procederanno a nominare in piena autonomia un “procuratore speciale *ad litem*” ovvero un “legale rappresentante pro-tempore” con potere di rappresentanza circoscritto al processo penale in essere per l’accertamento della responsabilità amministrativa dell’ente.

L’Organismo di Vigilanza della Capogruppo Edison S.p.A. potrà altresì confrontarsi e scambiare informazioni con l’OdV della Società, al fine di conseguire una visione complessiva dell’efficienza del sistema dei controlli e del monitoraggio dei rischi reato, ferma restando l’esclusiva competenza di ciascun Organismo a conoscere e deliberare in ordine ad eventuali violazioni del Modello delle singole società.

2.3 Reporting dell’Organismo di Vigilanza

Come sopra già precisato, al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l’Organismo di Vigilanza comunica direttamente a:

- Consiglio di Amministrazione della Società
- Collegio sindacale

Il riporto a siffatti organi, alcuni dei quali competenti a convocare l’assemblea dei soci, costituisce anche la miglior garanzia del controllo ultimo sull’operato degli amministratori affidato, per previsione legislativa e statutaria, ai soci.

Segnatamente, in sede di approvazione del bilancio e della relazione semestrale, l’OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione e al Collegio

sindacale:

- lo stato di fatto sull'attuazione del Modello, con particolare riferimento agli esiti dell'attività di vigilanza espletata durante il semestre e agli interventi opportuni per l'implementazione del Modello, mediante una relazione scritta;
- il piano delle verifiche.

L'OdV potrà in ogni momento chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione ogni volta che ritenga opportuno un esame o un intervento di siffatto organo in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'OdV ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente all'Amministratore Delegato ed ai soggetti con le principali responsabilità operative.

L'OdV potrà, a sua volta, essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione e dagli altri organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello.

Il *reporting* dell'OdV nei confronti del Consiglio di Amministrazione avverrà solo con le modalità sopra descritte e sarà esercitato anch'esso sempre in modo collegiale.

2.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Il D.Lgs. 231/2001 enuncia pure, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'OdV, secondo quanto previsto

dai protocolli e da ciascuna parte che concorre a costituire il Modello.

Sono stati pertanto istituiti i seguenti obblighi, gravanti sugli organi sociali, su tutto il personale della Società e sui *Responsabili applicazione modello 231*.

In particolare, gli organi sociali devono riferire all'OdV ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello.

Il personale, dipendente e non, deve riferire ogni informazione relativa a comportamenti costituenti violazioni delle prescrizioni del Modello o inerenti alla commissione di reati.

A tali fini, sono stati istituiti diversi canali di comunicazione (posta elettronica, posta ordinaria e piattaforma web) per la segnalazione di possibili violazioni. I canali e le modalità di esecuzione delle segnalazioni sono illustrati nella *Whistleblowing Policy* cui si rinvia per ogni dettaglio. Tutte le modalità di trasmissione delle segnalazioni garantiscono la riservatezza per i segnalanti, anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi e/o discriminatori nei confronti degli stessi.

L'OdV, di concerto con la Direzione Internal Audit di Edison S.p.A. , valuta le segnalazioni e può convocare, qualora lo ritenga opportuno, il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che ritenga necessarie ad appurare il fatto segnalato.

Qualora la segnalazione pervenga in forma anonima, l'OdV , sempre di concerto con la Direzione Internal Audit di Edison S.p.A., valuta l'opportunità di procedere ad indagini, sempre che la segnalazione contenga riferimenti sufficientemente specifici per effettuare gli accertamenti del caso.

L'OdV stabilisce nel suo regolamento di funzionamento le modalità di relazione con i diversi organi di controllo, nell'ambito del principio generale

di acquisizione delle informazioni utili in relazione ai compiti ed agli obiettivi dello stesso OdV.

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose innanzi indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, relativo a fatti di interesse per la Società;
- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di Autorità indipendenti, dell'amministrazione finanziaria, del Ministero dell'Ambiente, di amministrazioni locali, ai contratti con la Pubblica Amministrazione, alle richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;
- i rapporti predisposti dai responsabili delle strutture organizzative della Società nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere fatti che presentino profili rilevanti ai fini del rispetto del Modello.

E' istituito inoltre un obbligo di riporto funzionale a carico dei Responsabili Applicazione Modello 231. In particolare, siffatti Responsabili devono riportare all'OdV:

- semestralmente sull'attività svolta (controlli effettuati, modifiche suggerite a seguito di variazioni dell'attività o delle procedure operative, segnalazioni di eventuali nuove attività o modalità idonee a realizzare ipotesi di reato previste dal D.Lgs. 231/2001), mediante una relazione scritta;
- tempestivamente in caso di gravi anomalie nel funzionamento del Modello o di violazioni di prescrizioni dello stesso.

Le modalità e le tempistiche del flusso informativo all'OdV da parte dei Responsabili applicazione Modello 231 potrà essere normato più in dettaglio dallo stesso OdV.

Il Responsabile, nei flussi semestrali, si impegna pertanto con dichiarazione scritta alla conoscenza ed al rispetto delle regole previste dal Modello, nonché al puntuale svolgimento dei suoi compiti di supervisione e controllo.

Ciascun Responsabile valuta, in relazione alla complessità dell'attività svolta, se nominare un soggetto "*focal point*" con il compito di supportare il Responsabile stesso nell'adempimento delle proprie responsabilità inerenti all'attuazione del Modello 231 per la parte di competenza.

E' infine istituito un canale costante di *reporting* verso l'OdV da parte della Direzione Internal Audit che dovrà fornire un'informativa volta a segnalare l'eventuale insorgenza di anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle proprie attività di verifica.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'OdV può accedere liberamente a tutte le fonti di informazione dell'ente, prendere visione di documenti e consultare dati relativi all'ente.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite a cura dell'OdV, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla *privacy*.

3. SISTEMA DISCIPLINARE

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal Decreto Legislativo n. 231/2001, è necessario che lo stesso individui e sanzioni i comportamenti che possono favorire la commissione di reati.

L'art. 6, comma 2, del Decreto in questione, nell'elencare gli elementi che si devono rinvenire all'interno dei Modelli predisposti dall'impresa, alla lettera e) espressamente prevede che l'impresa ha l'onere di *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello"*.

La Società ha quindi istituito un sistema disciplinare specifico, volto a punire tutti quei comportamenti che integrino violazioni del Modello, di seguito illustrato, fondato sul raccordo tra le previsioni della normativa lavoristica ed i principi e le esigenze del modello organizzativo di cui al D. Lgs. 231/01, nonché alle Linee Guida aggiornate di Confindustria.

3.1 Destinatari e definizioni

Sono tenuti all'osservanza del Modello e del Codice Etico e sono, quindi, destinatari del presente sistema disciplinare: i soggetti che nell'ambito della Società rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della stessa (i cc.dd. soggetti apicali); le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale, ossia i dipendenti della Società, ivi compresi i dirigenti nonché i soggetti utilizzati dalla Società nell'ambito di somministrazione di lavoro, appalto di servizi e i lavoratori a domicilio (i cc.dd. Lavoratori Subordinati); i sindaci; i collaboratori coordinati e continuativi, ivi compresi quelli a

progetto e a programma, i soggetti titolari di rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale, nonché i lavoratori autonomi di cui agli artt. 2222 e seguenti del Codice Civile (Lavoratori Autonomi), che collaborino con la Società e, in generale, i consulenti esterni, i *partners* commerciali (imprese individuali e/o società) e tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la Società per lo svolgimento di qualsivoglia prestazione lavorativa, ivi compresi le agenzie per il lavoro e gli appaltatori di servizi di cui agli artt. 4, 20 e 29 del decreto legislativo n. 276/2003.

3.2 Condizioni

Il sistema disciplinare opera nei confronti di tutti i destinatari, sopra meglio individuati, ogni qual volta siano accertate azioni non conformi alle prescrizioni ed alle procedure previste o richiamate dal Modello o dal Codice Etico, a prescindere dall'instaurazione o meno e dall'esito di un eventuale procedimento amministrativo e/o penale a carico dell'autore della violazione.

Nello specifico, costituisce illecito disciplinare:

- a) la violazione delle norme comportamentali contenute nel Codice Etico;
- b) la violazione delle prescrizioni contenute nella Parte Generale del Modello;
- c) la violazione delle procedure e dei protocolli formalizzati nella Parte Speciale del Modello;
- d) la violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e) l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure ed all'organismo di vigilanza, ovvero altre condotte idonee a violare o eludere i sistemi di controllo previsti nel Modello;

- f) la violazione delle misure poste a tutela del segnalante e l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate (art. 6, comma 2.bis, lett. d), d.lgs. 231/01).

E' sempre riconosciuto alla Società il diritto di chiedere il risarcimento del danno derivante dalla violazione del Modello medesimo.

3.3 Apparato sanzionatorio

3.3.1 Sanzioni disciplinari nei confronti dei Lavoratori Subordinati con la qualifica di operai, impiegati e quadri.

Le violazioni commesse da operai, impiegati e quadri dipendenti della Società, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione di misure previste dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, potranno comportare l'adozione delle seguenti sanzioni disciplinari, nei limiti stabiliti dal contratto collettivo applicabile al rapporto di lavoro:

- (a) il rimprovero scritto;
- (b) la multa;
- (c) la sospensione;
- (d) il licenziamento con o senza preavviso.

Le sanzioni di cui alle lettere (a), (b) e (c) che precedono, saranno adottate in caso di mancanze che, in considerazione delle circostanze specifiche che le hanno determinate, non siano così gravi da rendere applicabile una diversa sanzione.

La sanzione di cui alla lettera (d) invece potrà essere adottata nei confronti dei dipendenti colpevoli di mancanze che siano così gravi da non consentire la prosecuzione del rapporto, oppure, in caso di recidiva di mancanze comportanti l'adozione di sanzioni di cui alle lettere (a), (b) e (c), nei modi e con i tempi previsti dal Contratto Collettivo applicabile, oppure, qualora la

finalità della condotta sia quella di assicurare un vantaggio personale, indipendentemente dalla gravità dell'inadempimento.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto del principio di proporzionalità, nonché, in generale, del Contratto Collettivo e delle norme di legge applicabili al rapporto di lavoro. In ossequio al principio del contraddittorio, sarà inoltre sempre assicurato il coinvolgimento del soggetto interessato: una volta formulata – in maniera tempestiva e specifica – la contestazione dell'addebito, l'interessato avrà sempre la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento.

3.3.2 Sanzioni disciplinari nei confronti dei Lavoratori Subordinati con la qualifica di dirigenti.

Le violazioni commesse da dirigenti della Società, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione di misure previste dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, potranno determinare, alle condizioni di cui al punto 3.2, l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto del principio di proporzionalità e del contraddittorio di cui al punto precedente, nonché, in generale, del Contratto Collettivo e delle norme di legge applicabili al rapporto di lavoro.

3.3.3. Sospensione cautelare

L'accertamento delle violazioni di cui al punto 3.2, nonché l'accertamento dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organo competente circa le violazioni commesse da sottoposti, potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, alle condizioni di cui al punto 3.2, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'adibizione ad incarichi

diversi, nel rispetto dell'art. 2103 Codice Civile.

3.3.4 Sanzioni nei confronti degli Amministratori

La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni ed alle procedure previste o richiamate dal Modello da parte degli amministratori è sanzionata, a seconda della gravità dell'infrazione ed in considerazione della particolare natura del rapporto, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) la sospensione dalla carica per un periodo compreso tra un mese e sei mesi;
- b) la revoca delle deleghe all'amministratore;
- c) la decurtazione degli emolumenti all'amministratore senza deleghe;
- d) la convocazione dell'assemblea per l'adozione del provvedimento di revoca di cui all'art. 2383 c.c. (ossia la revoca).

In particolare, si prevede che:

- il Consiglio di Amministrazione, a seconda della gravità della violazione, disponga la sospensione dalla carica (per un periodo compreso tra 1 mese e 6 mesi) o la revoca delle deleghe (con la conseguente decurtazione degli emolumenti), nei confronti dell'Amministratore delegato che:
 - ◆ violi le procedure aziendali e/o adotti comportamenti non coerenti con il Modello e con il Codice Etico, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
 - ◆ adotti, nell'espletamento delle attività a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni ed alle procedure contenute o richiamate nel Modello o con il Codice Etico e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- il Consiglio di Amministrazione, a seconda della gravità della violazione, disponga la sospensione dalla carica (per un periodo

compreso tra 1 mese e 6 mesi) o la decurtazione degli emolumenti, nei confronti dell'Amministratore senza deleghe che:

- ◆ violi le procedure aziendali e/o adotti comportamenti non coerenti con il Modello o con il Codice Etico, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
- ◆ adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni ed alle procedure contenute o richiamate nel Modello o nel Codice Etico e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- l'Assemblea adotti il Provvedimento di Revoca di cui all'art. 2383 c.c. nei confronti dell'amministratore che:
 - ◆ nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, assuma un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni o delle previsioni contenute o richiamate nel Modello o nel Codice Etico e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra citate non esclude la facoltà della Società di promuovere, ex art. 2393 c.c., l'azione di responsabilità nei confronti degli amministratori.

Ove l'Amministratore sia inoltre munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione disciplinare comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

3.3.5 Sanzioni disciplinari nei confronti dei Sindaci

La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni ed alle procedure previste o richiamate dal Modello da parte dei sindaci è sanzionata, a seconda della gravità dell'infrazione ed in considerazione della

particolare natura del rapporto, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) la diffida al puntuale rispetto delle previsioni;
- b) la sospensione dalla carica per un periodo compreso tra un mese e sei mesi;
- c) la convocazione dell'Assemblea per l'adozione del provvedimento di cui all'art. 2400 c.c. (revoca), che deve essere successivamente approvato con decreto dal Tribunale, sentito il sindaco stesso.

In particolare, si prevede che:

- il Consiglio di Amministrazione, a seconda della gravità della violazione, diffidi al puntuale rispetto delle previsioni o sospenda dalla carica (per un periodo compreso tra un mese e sei mesi) il sindaco che:
 - ◆ violi le procedure aziendali e/o adotti comportamenti non coerenti con il Modello e con il Codice Etico, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
 - ◆ adotti, nell'espletamento delle attività a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni ed alle procedure contenute o richiamate nel Modello o con il Codice Etico e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- l'Assemblea adotti il Provvedimento di Revoca di cui all'art. 2400 c.c. nei confronti del sindaco che:
 - ◆ nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, assuma un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni o delle previsioni contenute o richiamate nel Modello o nel Codice Etico e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra citate non esclude la facoltà

della Società di promuovere, ex art. 2407 comma 3 c.c. l'azione di responsabilità nei confronti dei sindaci.

3.3.6 Sanzioni nei confronti dei Lavoratori Autonomi, consulenti esterni e partners commerciali

I contratti stipulati dalla Società con i Lavoratori Autonomi, consulenti esterni e *partners* commerciali devono contenere apposita dichiarazione di conoscenza dei contenuti del Modello adottato dalla Società ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001, e dell'obbligo di attenersi a questi, ovvero, se trattasi di soggetto straniero o operante all'estero, di rispettare la normativa internazionale e locale di prevenzione dei rischi che possono determinare la responsabilità conseguente alla commissione di reati in capo alla Società.

I contratti con tali soggetti conterranno una specifica clausola di recesso e/o di risoluzione connesse all'inadempimento di tali obbligazioni, fermo restando il diritto della Società di rivalersi per gli eventuali danni verificatisi in conseguenza di dette condotte, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

3.3.7 Adozione di Clausole di Salvaguardia in ambito contrattuale per i Lavoratori Autonomi

Nei contratti con le agenzie per il lavoro e con gli appaltatori di servizi di cui sopra, consulenti esterni e *partners* commerciali, saranno inserite specifiche clausole che impegnino tali soggetti ad informare i propri dipendenti, utilizzati dalla Società o che svolgano la loro prestazione presso o in favore di quest'ultima, dei rischi che possono determinare la responsabilità amministrativa della Società, dell'esistenza del Codice Etico e delle Procedure della Società e dell'obbligo di attenersi a questi. La Società provvederà, inoltre, a prevedere sanzioni specifiche ed efficaci nel caso di violazione del Codice Etico e delle Procedure predette da parte di questi ultimi, nonché di inserire specifiche clausole di recesso e/o clausole risolutive

espresse connesse con tale adempimento di informazione. Nei contratti di somministrazione di manodopera sarà, inoltre, espressamente prevista a carico dell’Agenzia per il lavoro, oltre alle clausole di cui sopra, la necessità di applicare le sanzioni disciplinari di cui al sistema sanzionatorio ai dipendenti somministrati nel caso d’inadempimento.

3.4 Compiti delle funzioni aziendali

È compito della Funzione aziendale che si avvale dei soggetti di cui al punto n. 3.3.1 e che è comunque designata responsabile del processo in cui ricadono le attività degli stessi, annotare ogni dato ed ogni notizia che consenta di conoscere e valutare i comportamenti dei medesimi soggetti. Nell’ipotesi in cui l’Organo ne faccia richiesta, tali dati devono essere messi a disposizione del medesimo Organo, al fine di consentire lo svolgimento dei suoi compiti.

3.5 Organo competente all’irrogazione delle sanzioni disciplinari

A seguito della segnalazione da parte dell’OdV di violazioni del Modello, la Divisione HR apre il procedimento disciplinare e lo istruisce, secondo le usuali modalità già previste per legge.

La fase istruttoria, diretta ad accertare la fondatezza della violazione sulla base delle risultanze delle attività dell’OdV è dunque condotta, nello stretto tempo occorrente, dalla funzione aziendale ora indicata.

Qualora la violazione dovesse rivelarsi infondata, gli organi investiti dell’istruttoria, secondo le rispettive competenze, procederanno all’archiviazione con provvedimento motivato da conservare presso la sede della Società e da comunicarsi all’Odv.

La fase di contestazione ed eventuale irrogazione della sanzione, nel rispetto della normativa vigente (Codice Civile, Statuto dei Lavoratori e CCNL), è

invece condotta:

- dalla Divisione HR , per quanto concerne le violazioni compiute dal personale subordinato (ossia operai, impiegati, quadri e dirigenti) e dai lavoratori autonomi, consulenti esterni e partners commerciali;
- dal Consiglio di Amministrazione o dall'Assemblea, a seconda dei casi, per le violazioni compiute dai membri del Consiglio di Amministrazione o dai componenti del Collegio Sindacale.

4. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono, per espressa previsione legislativa, una responsabilità del Consiglio di Amministrazione.

Pertanto, il potere di aggiornare il Modello – espressione di un'efficace attuazione dello stesso – compete al Consiglio di Amministrazione, che lo esercita direttamente mediante delibera oppure tramite delega all'Amministratore delegato e con le modalità previste per l'adozione del Modello.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal D.Lgs. 231/2001.

Compete all'Organismo di Vigilanza il compito di *curare* l'aggiornamento del Modello, secondo quanto previsto nel presente Modello, attuato anche mediante l'attività dei *Responsabili applicazione Modello 231*, nonché proporre al Consiglio di Amministrazione gli aggiornamenti del Modello.

Poiché le dinamiche che connotano lo svolgimento dell'attività aziendale possono richiedere l'adeguamento parziale od integrale dei protocolli esistenti, così come l'adozione di nuovi protocolli in relazione alle mutate esigenze organizzative od operative, è previsto il potere in capo all'Amministratore Delegato di procedere con ordine di servizio all'adozione delle nuove regole, da sottoporsi poi al Consiglio per definitiva ratifica.

5. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE. DIFFUSIONE DEL MODELLO

L'adeguata formazione e la costante informazione del personale in ordine ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione aziendale.

Tenuto conto che le risorse umane rappresentano una componente indispensabile per l'esistenza, lo sviluppo ed il successo di un'impresa, il rispetto di adeguati criteri di equità, correttezza e trasparenza nella selezione del personale e dei collaboratori esterni sono fattori essenziali ai fini di poter garantire un processo formativo e informativo efficace.

Tutti gli esponenti che operano all'interno, nonché i *partner* ed i collaboratori esterni sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso le quali la Società ha inteso perseguirli, approntando un adeguato sistema di procedure e controlli.

5.1 Formazione ed informazione del personale

La Società, conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, ha definito uno specifico piano di comunicazione e formazione finalizzato a diffondere ed illustrare a tutto il personale il Modello. Il piano è gestito dalle competenti strutture aziendali coordinandosi con l'OdV.

In particolare, per ciò che concerne la comunicazione si prevede:

- la diffusione del Modello sull'Intranet aziendale e comunicazione della disponibilità dello stesso a tutti i dipendenti;

- La consegna ai componenti degli organi sociali ed ai soggetti con funzioni di rappresentanza della Società anche attraverso posta elettronica della copia cartacea del Modello e del Codice Etico al momento dell'accettazione della carica loro conferita;
- la consegna ai neo-assunti, unitamente alla documentazione prevista in sede di assunzione, di un "kit" informativo, anche attraverso posta elettronica, contenente il Modello 231, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.
- la predisposizione di una sezione dedicata all'argomento sul sito *internet* della Società, consultabile anche da parte dei collaboratori esterni e *partner* commerciali.

Per quanto invece concerne la **formazione**, si prevedono interventi diversificati a seconda del *target*, in un'ottica di personalizzazione dei percorsi e di reale rispondenza ai bisogni delle singole strutture/risorse. Pertanto, in linea generale, si prevedono moduli di formazione generale e moduli di approfondimento specifici e mirati per ciascuna area ritenuta a rischio.

In particolare, il piano di formazione prevede:

- una formazione di base (anche attraverso modalità *e-learning*) che consente la divulgazione tempestiva e capillare dei contenuti comuni a tutto il personale – normativa di riferimento (D.lgs. 231/2001 e reati presupposto), Modello e suo funzionamento, contenuti del Codice Etico – arricchita da test di autovalutazione ed apprendimento. Alla formazione erogata in modalità *e-learning* vengono automaticamente iscritti i neo-assunti.
- specifici interventi di aula per le persone che operano nelle strutture in cui maggiore è il rischio di comportamenti illeciti, nel corso dei quali vengono illustrati anche gli specifici Protocolli.
- moduli di approfondimento in caso di aggiornamenti normativi o procedurali interni.

La partecipazione ai momenti formativi sopra descritti sarà formalizzata attraverso le modalità applicabili in relazione alla tipologia di formazione erogata e opportunamente documentata nei confronti dell'OdV.

ALLEGATI:

1. Codice Etico di Edison S.p.A.
2. Protocolli
3. Regolamento di Spesa