

E2i Energie Speciali S.r.l.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

The logo for E2i Energie Speciali, featuring a stylized 'e' with a subscript '2i' followed by the words 'energie speciali' in a green, lowercase, sans-serif font.

Aggiornato al marzo del 2021

SOMMARIO

1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI	5
1.1 Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni	5
1.2 Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente	8
1.3 Esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione e di gestione	9
2. FONTE DEL MODELLO: LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA.....	11
SEZIONE SECONDA IL CONTENUTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DI E2i ENERGIE SPECIALI S.R.L.....	14
1. ADOZIONE DEL MODELLO - Premessa	14
1.1. Finalità del Modello	15
1.2. Presupposti del Modello: il sistema integrato dei controlli interni.....	16
1.3. Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli.....	18
1.4. Struttura del Modello: sezioni prima e seconda e allegati	25

1.5. Destinatari	25
1.6. Adozione del Modello da parte di E2i Energie Speciali S.r.l.	26
2. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	26
2.1 Struttura e composizione dell’Organismo di Vigilanza.....	26
2.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell’Organismo di Vigilanza.....	30
2.3 <i>Reporting</i> dell’Organismo di Vigilanza	33
2.4 Flussi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza.....	34
3 SISTEMA DISCIPLINARE.....	37
3.1. Destinatari e definizioni	37
3.2. Condizioni	37
3.3. Apparato sanzionatorio	38
3.4. Organo competente all’irrogazione delle sanzioni disciplinari	42
4. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	44

5. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE. DIFFUSIONE DEL MODELLO..... 45

5.1. Formazione e informazione del personale..... 45

Allegati

- a. Codice Etico
- b. Schede Reato
- c. Protocolli
- d. Regolamento di spesa
- e. Whistleblowing Policy - Politica per le segnalazioni

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DI

E2i ENERGIE SPECIALI S.R.L.

SEZIONE PRIMA

IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1. LA RESPONSABILITÀ 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 Decreto Legislativo 231/2001 si 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 e 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 da 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 Decreto Legislativo 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 commissione di un determinato reato, nell'interesse o 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 Decreto Legislativo 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

¹ Così la "Commissione Grosso" nella relazione al progetto preliminare di riforma del codice penale

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'obiettivo conseguimento di esso a seguito della commissione dell'illecito presupposto, pur in difetto della sua prospettazione ex ante” .

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 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 una 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”*²

Quanto ai soggetti, il legislatore, all'art. 5 del Decreto Legislativo 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).

² Cass., Sez. IV, 29 aprile 2019, n. 43656. Conf. (per limitarsi alle pronunce più recenti) Id., 27 novembre 2019, n. 49775

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 si 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 da reato.

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 Decreto Legislativo 231/2001, nonché in altri provvedimenti di legge che al Decreto Legislativo 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 e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis*); i reati contro l'industria e 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*) e 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 (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*) e 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 Decreto Legislativo 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. L'insieme dei reati sono compiutamente dettagliati nell'Allegato Schede reato della Parte Speciale. Pare opportuno precisare che i reati c.d. "transnazionali" di cui al par.

4.18 dell'Allegato Schede Reato 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.

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 Decreto Legislativo 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 Decreto Legislativo 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 a impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

Più di recente la legge 179/2017, recante "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 del Decreto Legislativo 231/2001 introducendo un nuovo comma 2-bis in base al 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. 231/2001 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.

E2i Energie Speciali S.r.l., al fine di conformarsi alle anzidette prescrizioni, ha adottato una “Whistleblowing Policy - Politica per le segnalazioni” che 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 policy è allegata al presente Modello Organizzativo.

La caratteristica dell’effettività del Modello è invece legata alla sua *efficace attuazione* che, a norma dell’art. 7 comma 4 Decreto Legislativo 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, Decreto Legislativo 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 di Grazia e Giustizia.

E2i Energie Speciali S.r.l. fa parte di Confindustria attraverso la propria adesione ad Elettricità Futura (nata dalla integrazione tra Assoelettrica e Assorinnovabili).

Confindustria, nel marzo 2014, 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 di Grazia e Giustizia in data 21 luglio 2014. In particolare, nella Parte generale delle Linee Guida aggiornate a marzo 2014, 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*.

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 di reato previste dal Decreto Legislativo 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 e 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 etico 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.

Ai fini della predisposizione dell'aggiornamento del proprio Modello di organizzazione e gestione, E2i Energie Speciali S.r.l. ha quindi espressamente tenuto conto anche:

- delle disposizioni del Decreto Legislativo 231/2001, della relazione ministeriale accompagnatoria e del Decreto Ministeriale 26 giugno 2003 n. 201 recante il regolamento di esecuzione del Decreto Legislativo 231/2001;

- delle linee guida predisposte da Confindustria, aggiornate a marzo 2014;
- della dottrina e della giurisprudenza formatesi sino a oggi.

SEZIONE SECONDA IL CONTENUTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DI E2i ENERGIE SPECIALI S.R.L.

1. ADOZIONE DEL MODELLO - Premessa

Preliminarmente, pare opportuno precisare che, alla fine del 2014, nel Gruppo Edison è stato realizzato un progetto di riorganizzazione delle attività dedicate alle Energie Rinnovabili, che ha determinato la concentrazione in Edison Energie Speciali S.p.A. (“EDENS”) - Società già controllata al 100% da Edison S.p.A. - della proprietà di numerosi impianti relativi alla produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili.

In particolare, il 70% del capitale sociale di EDENS è stato ceduto al secondo Fondo per le Infrastrutture gestito da F2i S.G.R. S.p.A. tramite la “*Investment company*” F2i ER 2 S.p.A., mentre il rimanente 30% è rimasto nella disponibilità di Edison Partecipazioni Energie Rinnovabili S.r.l. (successivamente rinominata Edison Renewables S.r.l.), Società veicolo controllata da Edison S.p.A..

La Società Edison Energie Speciali S.p.A. ha altresì mutato la propria denominazione in E2i Energie Speciali S.r.l.

Il riassetto delle partecipazioni societarie e industriali ha quindi determinato la concentrazione in E2i Energie Speciali S.r.l. della proprietà degli impianti relativi alla produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili (per un valore di circa 600 MW) e nella Società EDF EN Services Italia S.r.l. (successivamente fusa per incorporazione in Edison Renewables S.r.l. con decorrenza dal 1° luglio 2020), delle attività di gestione e manutenzione dei medesimi impianti eolici e fotovoltaici attraverso la scissione da EDENS del ramo d’azienda operativo O&M (*Operations and Maintenance*).

Nel mese di Febbraio 2021 Edison Renewables S.r.l. ha perfezionato il riacquisto del 70% delle quote precedentemente cedute a F2i S.G.R. S.p.A, divenendo pertanto unico socio della compagine E2i Energie Speciali S.r.l.

Alla data di aggiornamento del presente documento, E2i Energie Speciali S.r.l. è una società soggetta a direzione e coordinamento di Edison S.p.A.

Si precisa, inoltre, che il Consiglio di Amministrazione di EDENS, con delibera del 19 maggio 2005, aveva già adottato un Modello di organizzazione e gestione ex Decreto Legislativo 231/2001, successivamente aggiornato nel 2012. In considerazione della profonda modifica dell’assetto societario e del modello di *business* della Società, nonché degli interventi legislativi in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, l’organo amministrativo di E2i Energie

Speciali S.r.l. ha ritenuto di procedere alla predisposizione di un nuovo e più aggiornato Modello adottato con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 ottobre 2015.

A valle delle evoluzioni normative intercorse negli anni, dei mutamenti organizzativi e degli *assessment* condotti periodicamente dalla Società il Modello è stato ulteriormente aggiornato con relative delibere del Consiglio di Amministrazione.

1.1. Finalità del Modello

Segnatamente, attraverso l'adozione del Modello, il Consiglio di Amministrazione di E2i Energie Speciali S.r.l. intende perseguire le seguenti finalità:

- rendere noto a tutto il personale di E2i Energie Speciali S.r.l. 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 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, i collaboratori e 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.

Va peraltro rilevato che E2i Energie Speciali S.r.l., proprio in considerazione del nuovo Modello di *business*, come più diffusamente indicato al successivo par. 1.3 non è dotata, al proprio interno, di alcune funzione di staff e della funzione di sviluppo, per le quali si avvale delle competenti strutture di Edison S.p.A. sulla base di specifici contratti di servizio.

Pertanto, per le attività svolte direttamente da Edison S.p.A., i servizi e le prestazioni vengono resi secondo quanto previsto nelle procedure della stessa Edison S.p.A.. In generale, le procedure di Edison S.p.A. possono costituire un riferimento metodologico per E2i Energie Speciali S.r.l., ove applicabile.

1.2. Presupposti del Modello: il sistema integrato dei controlli interni

I principali obiettivi del sistema dei controlli interni della Società si sostanziano nel garantire con ragionevole certezza il raggiungimento di obiettivi operativi, d'informazione e di conformità:

- l'obiettivo operativo del sistema dei controlli interni 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 dei controlli interni 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 e 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 dei controlli 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 della Società si basa sui seguenti elementi qualificanti:

- Codice Etico;
- sistema organizzativo formalizzato e chiaro nell'attribuzione delle responsabilità;
- sistema di policy, procedure e comunicazioni organizzative;
- sistemi informatici già orientati alla segregazione delle funzioni e regolati da procedure interne che garantiscono sicurezza, *privacy* e corretto utilizzo da parte degli utenti;
- sistema di gestione integrato ambiente e sicurezza in linea con lo standard ISO 14001 e con la normativa internazionale OHSAS 18001, adesione volontaria e registrazione a Eco-Management and Audit Scheme (EMAS) in conformità al Regolamento 1221/2009 della Unione Europea;
- sistema di pianificazione, controllo di gestione e reporting;
- poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità assegnate;
- sistema di comunicazione interna e formazione del personale;

- Tax Policy e Tax Control Framework: modalità di applicazione operativa adottati da Edison S.p.A. nell'ambito dei servizi di amministrazione, contabilità, fiscale e tesoreria resi ai sensi del contratto di Service;
- 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 e il *General Counsel* di E2i Energie Speciali S.r.l. - nonché la Direzione Internal Audit di Edison S.p.A. sulla base di un apposito contratto di *service* - nell'ambito di quanto stabilito dalle leggi, normative e codici di comportamento vigenti.

La responsabilità circa il corretto funzionamento del Sistema di Controllo Interno 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 dei controlli interni 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 delle Società e comprende il monitoraggio sia dei rischi di natura finanziaria che di quelli di natura operativa.

Nonostante il sistema dei controlli interni esistente contenga elementi validi per poter essere utilizzato anche per la prevenzione dei reati contemplati dal Decreto Legislativo 231/2001, il Consiglio di 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 Legislativo 231/2001 e, ove necessario, ad adeguarli al fine di renderli conformi alle citate finalità.

1.3. Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli

L'art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto Legislativo 231/2001 espressamente prevede che il Modello di organizzazione e gestione dell'ente debba *"individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i 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 di E2i Energie Speciali S.r.l. Si è così provveduto a effettuare un'accurata verifica 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 di E2i Energie Speciali S.r.l., con riferimento ai rischi di reato in concreto prospettabili.

La definizione del Modello si è quindi sviluppata 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 Decreto Legislativo 231/2001.

Il Modello è stato progettato e realizzato in collaborazione fra le strutture della Società e primari consulenti esterni.

1 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;
- statuto;
- deleghe e procure;

- 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

È stata effettuata una mappatura di tutta l'attività della Società, articolata sulla base delle diverse unità operative.

È 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 Decreto Legislativo 231/2001. In ragione dell'attività di E2i Energie Speciali S.r.l., 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:

Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24), Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25), i delitti informatici (art. 24 bis), i delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter), i reati societari e il delitto di corruzione tra privati (art. 25 ter), i delitti in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro (art. 25 septies), i delitti di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25 octies), il delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25 decies), i reati ambientali (art. 25 undecies) e infine i reati tributari (art. 25 quinquiesdecies).

Per quanto attiene, invece, ai seguenti reati: delitti di falsità in valori e segni (art. 25 bis), delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1), delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater), pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1), delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies), delitti di abuso di mercato (art. 25 sexies), delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies), nonché il delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies), si è ritenuto che la specifica attività svolta da E2i Energie Speciali S.r.l. 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, ove si vincolano gli esponenti aziendali, i collaboratori e 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).

L'identificazione delle aree a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 è stata effettuata mediante un'intervista condotta da più soggetti, con diverse e specifiche competenze, e con la costante assistenza del General Counsel, al fine di consentire un esame congiunto di quanto esposto dagli intervistati – ossia il Presidente, l'Amministratore Delegato, il Chief Operating Officer e i responsabili della singole Funzioni aziendali - ritenuti i soggetti provvisti delle migliori conoscenze riguardo l'operatività della Società. I risultati dell'incontro sono stati documentati attraverso un'analitica verbalizzazione e delle 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 a illustrare i contenuti e le modalità operative di ciascuna unità organizzativa, rappresentano i concreti profili di rischio di commissione delle ipotesi di reato individuate dal Decreto Legislativo 231/2001. Per ciascuna attività si è indicata la ragione di sussistenza o insussistenza di ciascun profilo di rischio.

A ulteriore verifica della concretezza ed esattezza dei rilievi riportati nelle schede, nonché di quanto riportato nella verbalizzazione, la suddetta documentazione è stata sottoposta all'esame degli esponenti aziendali.

Le categorie di attività identificate nel cui ambito è stata riscontrata la sussistenza del rischio di commissione delle fattispecie di reato di cui al Decreto Legislativo 231/2001 sono le seguenti:

- a) Gestione dello sviluppo e della realizzazione dei progetti e delle attività di esercizio e manutenzione degli impianti;
- b) Amministrazione, contabilità e controllo di gestione;
- c) Flussi finanziari;
- d) Rimborso economico a fronte del congestionamento della rete di distribuzione energetica;
- e) Processo acquisti di beni e di servizi;
- f) Gestione degli acquisiti di energia elettrica;
- g) Gestione del ciclo con le controparti private;

- h) Gestione del ciclo attivo nei confronti del GSE;
- i) Gestione delle comunicazioni nei confronti dell’Agenzia delle Dogane e dei Monopoli;
- j) Sponsorizzazioni;
- k) Gestione dei sistemi informativi;
- l) Gestione dei contenziosi;
- m) Gestione delle risorse umane;
- n) Adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- o) Adempimenti in materia ambientale;
- p) Gestione delle tematiche fiscali e tributarie.

In questo ambito sono state altresì segnalate anche le aree a rischio c.d. “strumentali” ossia quelle in cui, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni o gli strumenti per la commissione di reati contro la Pubblica Amministrazione:

- a) Gestione dello sviluppo, della realizzazione dei progetti e delle attività di esercizio e manutenzione degli impianti;
- b) Amministrazione, contabilità e controllo di gestione;
- c) Flussi finanziari;
- d) Processo acquisti di beni e di servizi;
- e) Gestione degli acquisti di energia elettrica;
- f) Gestione del ciclo con le controparti private;
- g) Gestione dei sistemi informativi;
- h) Gestione delle risorse umane.

Per lo svolgimento delle attività ricomprese in queste categorie E2i si avvale del supporto delle competenti funzioni di Edison S.p.A. e di Edison Renewables S.r.l. in base a quanto definito rispettivamente nei contratti di service, di Sviluppo, di Off-Take dell’energia e nel contratto di O&M.

Va infatti rilevato che E2i Energie Speciali S.r.l. non è dotata, al proprio interno, delle funzioni

Personale e Organizzazione, Approvvigionamenti, Patrimoniale, Relazioni Esterne, Ingegneria, Affari Istituzionali e Regolatori, IT, Facility Management e Security, per le cui prestazioni si avvale delle funzioni di Edison S.p.A. in forza di un apposito contratto di servizi. Con riferimento alle altre funzioni di staff (ad es. Amministrazione e Tesoreria), Edison S.p.A. svolge parte delle attività rispondendo ai presidi interni di E2i Energie Speciali S.r.l.

La stessa Edison S.p.A., in virtù di un apposito contratto di Sviluppo stipulato con E2i Energie Speciali S.r.l., effettua attività di sviluppo degli *asset* di E2i Energie Speciali S.r.l. Inoltre, sulla base del Contratto di “*Off- Take*”, Edison S.p.A. gestisce il dispacciamento e la vendita della produzione di energia elettrica prodotta dagli impianti della stessa E2i Energie Speciali S.r.l.

Si precisa, inoltre, che, a seguito della scissione da EDENS del ramo d’azienda operativo O&M avvenuto nel 2014, tutte le attività di gestione e manutenzione degli impianti eolici e fotovoltaici di proprietà di E2i Energie Speciali S.r.l. sono svolte da Edison Renewables S.r.l. (già EDF EN Services Italia S.r.l.) in virtù di un contratto di O&M.

Conseguentemente, con riferimento a quanto sopra riportato per le aree a rischio, è opportuno rammentare che – per tutte le attività che vengono svolte dalle funzioni di Edison S.p.A. ovvero da Edison Renewables S.r.l. – la validità dei presidi si misura, da un lato, sull’efficacia del Modello Organizzativo e delle specifiche procedure adottate da Edison S.p.A. e da Edison Renewables S.r.l., dall’altro lato, attraverso la vigilanza da parte di E2i Energie Speciali S.r.l. a che, nelle attività espletate da Edison S.p.A. e da Edison Renewables S.r.l., dette procedure vengano rispettate quanto all’ambito di applicazione direttamente riferibile all’attività di E2i Energie Speciali S.r.l.

In proposito, occorre altresì precisare che le prestazioni regolate nei contratti di servizi stipulati con Edison S.p.A. sono state valutate anche quale area di rischio con riferimento ai possibili illeciti rilevanti ex Decreto Legislativo. 231/2001 che attraverso di essi si potrebbero realizzare. Si è, quindi, prestata particolare attenzione alle ragioni che hanno ispirato la stipulazione di detto contratto, ai corrispettivi pattuiti e ai sistemi di controllo posti a valle dell’esecuzione di tali contratti.

III fase: identificazione e analisi degli attuali presidi al rischio

Per le aree a rischio si è poi richiesto ai soggetti responsabili della gestione delle attività identificate 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 nel verbale d'intervista, disponibili presso la Società.

IV fase: gap analysis

La situazione di rischio e dei relativi presidi riportata dalle schede è stata confrontata con le esigenze e i requisiti imposti dal Decreto Legislativo 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 a 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 a 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 Legislativo 231/2001.

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, così come anche nelle attività nelle quali sono stati identificati adeguati presidi, al fine di evidenziare i principi e 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.

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, E2i Energie Speciali S.r.l. opera secondo il principio in base al quale solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possono assumere impegni verso i terzi in nome e per conto della Società, nell'ambito di un sistema generale che attribuisca a ogni soggetto poteri corrispondenti alla posizione gerarchica ricoperta.

L'obiettivo cui si è inteso tendere è quello del rispetto del criterio tramite cui le Procure notarili vengono conferite, nell'ambito delle responsabilità organizzative e dei poteri del Presidente e dell'Amministratore Delegato di E2i Energie Speciali S.r.l., al fine di permettere a persone fisiche, dipendenti o meno della Società, di porre in essere, a nome e per conto della Società, atti impegnativi verso l'esterno per la Società stessa e il potere di rappresentarla, limitatamente a quanto necessario per la gestione delle attività affidate.

I poteri espressi in procura sono definiti in accordo con:

- le disposizioni di legge (ove esistenti);
- i poteri e relativi limiti che sono assegnati al Presidente e all'Amministratore Delegato di E2i Energie Speciali S.r.l.;
- la posizione organizzativa del destinatario della procura;
- le valutazioni gestionali, di volta in volta, effettuate dal Presidente e dall'Amministratore Delegato di E2i Energie Speciali S.r.l., in funzione delle responsabilità, delle competenze e del livello di esperienza del destinatario della procura e dello specifico contesto nel quale dovranno essere esercitati i poteri contenuti nella procura stessa.

La procura notarile viene conferita dal Presidente e dall'Amministratore Delegato di E2i Energie Speciali S.r.l. o da altri Procuratori della Società (ove ad essi la procura attribuisca il potere di conferire delega), nei limiti dei poteri a loro volta assegnati.

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), espressamente approvato dal Consiglio di Amministrazione.

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 adottato dalla Società, improntato alle esigenze espresse dal Decreto Legislativo 231/2001 e ispirato alla sana, trasparente e corretta gestione della Società.

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 a illustrare la funzione e i principi del Modello nonché i contenuti del Decreto Legislativo 231/2001 e delle famiglie di reato presupposto.

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 del personale, al sistema disciplinare, all'aggiornamento del Modello.

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

1. Codice Etico;
2. Schede reato;
3. Protocolli a presidio dei profili di rischio identificati;
4. Regolamento di spesa.

1.5. Destinatari

Come illustrato sopra, il Modello è indirizzato a tutto il personale di E2i Energie Speciali S.r.l. e, in particolare, a quanti si trovino a svolgere le attività identificate a rischio. Le disposizioni contenute nel Modello devono dunque essere rispettate dal personale dirigente che opera in nome e per conto della Società e dai 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 collaboratori esterni, consulenti e *partners* commerciali al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico nonché dei protocolli specificamente inerenti all'attività svolta, pena – in difetto – la possibilità per E2i Energie Speciali S.r.l. di recedere dal contratto o di risolverlo.

1.6. Adozione del Modello da parte di E2i Energie Speciali S.r.l.

Il *business* principale di E2i Energie Speciali S.r.l. è rappresentato dalla produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili, mediante la costruzione e la gestione di parchi eolici e fotovoltaici. Nello specifico, poi, si segnala che tutti gli impianti eolici e fotovoltaici sono di proprietà di E2i Energie Speciali S.r.l.

La Società opera esclusivamente sul territorio italiano, ove sono localizzati tutti gli impianti.

Essa si articola nelle seguenti Unità Organizzative e aree di competenza *Corporate*: *Chief Financial Officer, General Counsel, HSE - Health, Safety & Environment, Asset Management, Technical Department, Area Management.*

Per le restanti aree di attività non gestite internamente, come già indicato, la Società si avvale dei servizi erogati da Edison S.p.A., in virtù dei contratti all'uopo formulati e gestiti, nonché delle prestazioni di Edison Renewables S.r.l., in virtù del contratto di O&M. E2i Energie Speciali S.r.l. ha previamente verificato l' idoneità dei protocolli di Edison S.p.A., nonché delle procedure di Edison Renewables S.r.l. nelle attività oggetto di *outsourcing* a rappresentare un valido presidio rispetto ai rischi di commissione dei reati individuati in sede di mappatura dei rischi.

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, Decreto Legislativo 231/2001 – prevede anche l'obbligatoria istituzione di un Organismo di Vigilanza (OdV), 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.

Come noto, la composizione collegiale di tale organismo appare la miglior garanzia per consentire allo stesso di poter efficacemente assolvere ai propri compiti.

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 coerenza sia dell'OdV che delle sue funzioni.

Queste dunque, riepilogando e approfondendo, le caratteristiche dell'OdV, imprescindibili 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 e incisive funzioni ad esso riconosciute;
- *continuità di azione*, a tal fine, l'OdV deve:
 - o lavorare costantemente sulla vigilanza del rispetto del Modello con i necessari poteri di indagine;
 - o curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento;
 - o rappresentare un referente costante per tutto il personale della Società.

Le Linee Guida di Confindustria, nella versione aggiornata a Marzo 2014, hanno fornito ulteriori specificazioni e suggerimenti sull'Organismo di Vigilanza, ponendo l'accento sui requisiti di autonomia e l'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.

Con delibera del 16 febbraio 2021 il Consiglio di Amministrazione di E2i Energie Speciali S.r.l. ha ritenuto opportuno modificare la composizione dell'Organismo, precedentemente adottata, passando da struttura tri-soggettiva ad una bi-soggettiva costituita dal Presidente del Collegio Sindacale e da un membro esterno.

La scelta di inserire nell'OdV la figura del Presidente del Collegio Sindacale è motivata dall'esigenza di individuare un soggetto idoneo che conosca la specifica realtà aziendale della Società e possa al 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. Peraltro, 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 chiamare a far parte dell'OdV anche un professionista esterno, specializzato in materie connesse alla disciplina prevista dal Decreto Legislativo 231/2001 e, 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, così come raccomandato anche dalle linee guida di Confindustria.

Si ritiene che un OdV così composto possa assicurare una conoscenza approfondita delle attività effettuate dalla Società e la continuità d'azione con il precedente organismo.

I componenti nominati, nonché quelli che dovessero in futuro sostituirli, debbono possedere i requisiti di onorabilità, assenza di conflitti di interesse e assenza di rapporti di parentela con il vertice societario. 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.

In particolare, costituiscono cause di ineleggibilità e/o decadenza dei componenti dell'OdV:

- la condanna (anche non definitiva) per uno dei reati previsti nel Decreto Legislativo 231/2001;
- la condanna (anche non definitiva) a 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 delle Unità Organizzative interne all'azienda;
- potrà in ogni caso avvalersi di consulenti esterni per le specifiche competenze che l'OdV ritenesse opportune;
- nell'esercizio della propria attività potrà fare affidamento sulla collaborazione del *General Counsel* e, nell'ambito del contratto di *service* in essere, del personale della Direzione Internal Audit di Edison S.p.A., secondo il regolamento che l'OdV stesso è chiamato a predisporre.

Al fine di consentire all'OdV la migliore 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.

A garanzia di una più concreta e perciò efficace possibilità di attuazione del Modello, è stato individuato nell'Amministratore Delegato il referente aziendale dell'OdV. Egli è infatti l'anello di congiunzione operativo e informativo con i responsabili 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, ossia con quegli stessi soggetti che hanno altresì concorso a definire i protocolli idonei a presidiare i rischi rilevati. L'Amministratore Delegato è dunque il soggetto che meglio può consentire un effettivo ausilio ai fini dell'adempimento dell'obbligo di vigilanza.

L'Amministratore Delegato 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.

Sempre al fine di preservare l'effettività dell'autonomia e imparzialità dell'Organo, E2i Energie Speciali S.r.l. ha ritenuto opportuno determinare le regole generali che ne presidiano e garantiscano l'operatività.

L'eventuale revoca dell'OdV, da disporsi *esclusivamente* per ragioni connesse a rilevanti inadempimenti rispetto al mandato conferito ovvero per l'intervento delle sopra richiamate cause di decadenza, 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 Decreto Legislativo 231/2001 al suo art. 6, comma 1, lett. b) come segue:

- vigilare su funzionamento e osservanza del Modello;
- 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 del Vertice Aziendale;
- 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 i flussi informativi semestrali della Società, 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;
- promuovere adeguate iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del Modello;
- condurre le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello;
- segnalare le violazioni accertate all'organo competente per l'apertura del procedimento disciplinare;
- 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 di E2i Energie Speciali S.r.l. e i poteri formalmente conferiti attraverso le procure in essere.

Per tutte le attività che vengono svolte da Edison S.p.A. e/o da Edison Renewables S.r.l. in favore di E2i Energie Speciali S.r.l. in forza dei contratti 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 dell'Unità Organizzativa della Società, dal quale pure riceverà – attraverso le strutture aziendali – il flusso informativo semestrale e 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), il quale appunto, a mente dell'art. 6 comma 1 lett. a) del Decreto Legislativo 231/2001, ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del Modello stesso.

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

- monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento;
- vigilare sull'aggiornamento della mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello;
- 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;
- 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.

E' 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 Decreto Legislativo 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.

Nel caso si dovesse verificare – in relazione all'ipotesi di costituzione in giudizio della Società secondo quanto espressamente previsto dall'art. 39 del Decreto Legislativo 231/2001 – 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.

All'Organismo di Vigilanza spetta 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 di Amministrazione – ove gli stessi dovessero mettere in atto azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni previste o richiamate nel presente Modello organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza di E2i Energie Speciali S.r.l., a fronte dei processi aziendali gestiti nell'ambito dei contratti in essere con Edison S.p.A. e con Edison Renewables S.r.l., potrà confrontarsi e scambiare informazioni con gli Organismi di Vigilanza delle Società coinvolte, al fine di conseguire una visione complessiva dell'efficienza del sistema dei controlli e del monitoraggio dei rischi reato, ferma restando l'esclusiva competenza dell'OdV di E2i Energie Speciali S.r.l. a conoscere e deliberare in ordine ad eventuali violazioni del Modello della 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 svolge direttamente attività di *reporting* nei confronti del:

- Consiglio di Amministrazione della Società;
- Collegio sindacale.

Il riporto a detti organi costituisce anche la miglior garanzia del controllo ultimo sull'operato degli amministratori affidato, per previsione legislativa e statutaria, ai soci.

Su base 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 semestrale delle verifiche predisposto per il semestre successivo.

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 tale 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, al Presidente e 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.

L'attività di *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 Decreto Legislativo 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, nonché su tutto il personale di E2i Energie Speciali S.r.l., con le modalità meglio qui di seguito precisate.

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 Codice Etico e del Modello o inerenti alla commissione

di reati rilevanti ai fini 231.

A tali fini sono stati istituiti diversi canali di comunicazione per la segnalazione all'OdV di possibili violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione, fatti integranti uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, nonché qualsiasi altra condotta non conforme alle leggi e alle procedure aziendali in vigore:

- un indirizzo dedicato di posta elettronica: odv@e2ienergiespeciali.it;
- una piattaforma informatica accessibile al link: <https://e2ienergiespeciali.segnalazioni.net>.

Entrambe 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. Le modalità di esecuzione delle segnalazioni tramite la piattaforma informatica sono illustrate nella Whistleblowing Policy cui si rinvia per ogni dettaglio.

L'OdV 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 scritta anonima, l'OdV valuta l'opportunità di procedere a 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 acquisire informazioni utili in relazione ai compiti e 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 funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere fatti che presentino profili rilevanti ai fini del rispetto del Modello.

L'Amministratore Delegato riporta all'OdV:

- semestralmente i flussi informativi ricevuti dai responsabili delle diverse funzioni aziendali segnalando, ove necessarie nuove attività o modalità idonee a realizzare ipotesi di reato previste dal Decreto Legislativo 231/2001);
- 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 potranno essere normate più in dettaglio dallo stesso OdV.

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

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 231/2001, è necessario che lo stesso individui e sanzioni i comportamenti che possono favorire la commissione di reati.

Ciò in quanto l'art. 6, comma 2 del Decreto Legislativo 231/2001 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”*.

Quanto alle sanzioni, di seguito meglio illustrate, si è proceduto a un raccordo tra le previsioni della normativa giuslavoristica, i principi e le esigenze del Modello organizzativo di cui al D. Lgs. 231/01, nonché alle Linee Guida 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 e 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 da E2i Energie Speciali S.r.l. 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, nonché i lavoratori autonomi di cui agli artt. 2222 e seguenti del codice civile (Lavoratori Autonomi), che collaborino con E2i Energie Speciali S.r.l. e, in generale, i consulenti esterni 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 e alle procedure previste o richiamate

dal Modello o dal Codice Etico, a prescindere dall'instaurazione o meno e dall'esito di un eventuale procedimento 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 e alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e all'organismo di vigilanza, ovvero altre condotte idonee a violare o eludere i sistemi di controllo previsti nel Modello.

È 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 impiegati e quadri dipendenti della Società, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei a esporre la Società all'applicazione di misure previste dal Decreto Legislativo 231/2001, 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 forma 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 dai dirigenti della Società, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei a esporre la Società all'applicazione di misure previste dal Decreto Legislativo 231/2001, potranno determinare, alle condizioni di cui al punto 2.2, 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 3.3.2, 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 a 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 e alle procedure previste o richiamate dal Modello da parte degli amministratori è sanzionata, a seconda della gravità dell'infrazione e 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;
- (c) 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 a una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;

= adotti, nell'espletamento delle attività a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni e 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 Decreto Legislativo 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 a 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 e 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 Decreto Legislativo 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 Decreto Legislativo 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 della procura stessa.

3.3.5. Sanzioni disciplinari nei confronti dei Sindaci

La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate dal Modello da parte dei sindaci è sanzionata, a seconda della gravità dell'infrazione e 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 a una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
- adotti, nell'espletamento delle attività a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni e 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 Decreto Legislativo 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 Decreto Legislativo 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 da E2i Energie Speciali S.r.l. con i Lavoratori Autonomi, consulenti esterni e *partners* commerciali devono contenere apposita dichiarazione di conoscenza dei contenuti del Modello adottato da E2i Energie Speciali S.r.l. ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001, e dell'obbligo di attenersi a questi.

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 di E2i Energie Speciali S.r.l. 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 Decreto Legislativo 231/2001.

3.4. Organo competente all'irrogazione delle sanzioni disciplinari

A seguito della segnalazione da parte dell'OdV di violazioni del Modello, il Consiglio di Amministrazione della Società, con il supporto della Direzione Human Resources di Edison S.p.A. (che agisce per conto di E2i Energie Speciali S.r.l. in forza di apposito contratto di servizi) 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 condotta:

- dal Consiglio di Amministrazione, con il supporto della Direzione Human Resources di Edison S.p.A. per quanto concerne le violazioni compiute dal personale dipendente (ossia 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 la efficace attuazione del Modello costituiscono per espressa previsione legislativa una responsabilità del Consiglio di Amministrazione recepita anche nello Statuto di E2i Energie Speciali S.r.l.

Pertanto, il potere di aggiornare il Modello – espressione di una efficace attuazione dello stesso – compete al Consiglio di Amministrazione, che lo esercita direttamente, oppure tramite il Presidente, l'Amministratore Delegato o un altro Amministratore all'uopo 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 Decreto Legislativo 231/2001.

Compete all'Organismo di Vigilanza il compito di *curare* l'aggiornamento del Modello, compito che potrà essere assolto secondo quanto previsto nel presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza propone 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 al Presidente e all'Amministratore Delegato di procedere con ordine di servizio all'adozione delle nuove regole, da sottoporsi poi al Consiglio di Amministrazione 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 e 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 e 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 *partners* e 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 e informazione del personale

E2i Energie Speciali S.r.l., conformemente a quanto previsto dal Decreto Legislativo 231/2001, ha definito uno specifico piano di comunicazione e formazione finalizzato a diffondere e 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:

- * l'invio di una comunicazione a firma dell'Amministratore Delegato a tutto il personale, sui contenuti del Decreto Legislativo 231/2001 e le modalità di informazione/formazione previste all'interno della Società;
- * la diffusione del Modello tramite invio dello stesso per posta elettronica a tutti i dipendenti e alle Società Edison S.p.A. e Edison Renewables S.r.l. al fine della pubblicazione sulle rispettive intranet aziendali;
- * la consegna ai neo-assunti, unitamente alla documentazione prevista in sede di assunzione, del Codice Etico della Società e la partecipazione di questi ad un programma di formazione in tema di normativa 231 attraverso il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

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 (anche attraverso modalità *e-learning*) e moduli di approfondimento specifici e mirati per ciascuna area ritenuta a rischio.

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'O.d.V.