

EDISON DISTRIBUZIONE GAS S.p.A.

(in breve, EDISON D.G. S.p.A.)

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

INDICE

SEZIONE PRIMA

DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1. LA RESPONSABILITA' 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	15
2. FONTE DEL MODELLO: LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA PER L'ADOZIONE DI MODELLI ORGANIZZATIVI SULLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA	18

SEZIONE SECONDA

CONTENUTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DI EDISON D.G. S.P.A.

1. ADOZIONE DEL MODELLO	21
1.1. Finalità del modello	21

1.2 Presupposti del modello: il sistema integrato di controlli interni	22
1.3 Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli	26
1.4 Struttura del Modello: sezione prima, sezione seconda e allegati	35
1.5 Destinatari	36
1.6 Adozione del Modello da parte di Edison D.G. S.p.A.	37
2. ORGANISMO DI VIGILANZA	38
2.1 Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza	38
2.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza	43
2.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza	48
2.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	49
3. SISTEMA DISCIPLINARE	52
3.1 Destinatari e definizioni	53
3.2 Condizioni	54
3.3 Apparato sanzionatorio	54
3.4 Compiti delle funzioni aziendali	57

3.5 Organo competente all'irrogazione delle sanzioni disciplinari	57
4. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	58
5. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE. DIFFUSIONE DEL MODELLO	59
5.1 Formazione e informazione del personale	59

Allegati

- A Codice Etico
- B Protocolli
- C Regolamento di spesa
- D Codice di Comportamento per il personale coinvolto nelle attività di trasporto, stoccaggio e distribuzione del gas naturale

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DI
EDISON D.G. S.p.A.**

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 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 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

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

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 D.Lgs. 231/2001.

La responsabilità amministrativa consegue innanzitutto da un reato commesso *nell'interesse* dell'ente, ossia ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'intento di arrecare un beneficio alla società; la medesima responsabilità è del pari ascrivibile alla società ogniqualvolta la stessa tragga dalla condotta illecita un qualche *vantaggio* (economico o non) di tipo indiretto, pur avendo l'autore del reato agito senza il fine esclusivo di recare un beneficio alla società. Al contrario, il vantaggio *esclusivo* dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) esclude la responsabilità dell'ente, versandosi in una situazione di assoluta e manifesta estraneità dell'ente al fatto di reato.

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 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 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 (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 *novies*).

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):
 - indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 *ter* c.p.);
 - malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 *bis* 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 a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter* c.p.);
 - corruzione (artt. 318, 319, 320, 321 e 322 *bis* c.p.);
 - istigazione alla corruzione (322 c. p.);
 - corruzione in atti giudiziari (319 *ter* c.p.);
 - concussione (art. 317 c.p.);

- 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 quinquies 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 quinquies 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 quinquies c.p.)
 - frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies 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, sesto comma, c.p.)
 - associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)
 - scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter)
 - 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.1):
- 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 (art. 2621 c.c.);
 - false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 commi 1 e 3 c.c.);
 - falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 commi 1 e 2 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.);
- 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 quinquies):
- 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.);
 - 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 quinquies c.p.);
 - detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.).
- 10) Reati di abuso di mercato (Art. 25 sexies):
- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U.F. D.Lgs. 24.2.1998 n. 58);
 - Manipolazione del mercato (art. 185 T.U.F. D.Lgs. 24.2.1998 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 terzo c.p.)
- 12) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di beni di provenienza illecita (Art. 25 octies):
- Ricettazione
 - Riciclaggio
 - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
- 13) Reati transnazionali (Legge 16.3.06 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.
- 14) Reati in materia di violazione del diritto d’autore (Art. 25 novies), previsti e puniti dagli artt. 171 comma 1 lett. a) *bis* e comma 3, art. 171 *bis*, 171 *ter*, 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 novies).

Pare opportuno precisare che 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.

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 (così, tra gli altri, G.I.P. Napoli Ordinanza 26.6.2007).

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.

L'introduzione del reato colposo nel sistema 231, avvenuta con L. 123/2007, in assenza di qualsiasi disposizione volta ad armonizzare la disciplina della responsabilità dell'ente - come sin qui configurata - con il nuovo archetipo di reato, fa emergere una serie di problemi di compatibilità di non semplice soluzione.

La struttura tradizionale dell'addebito per "*colpa da organizzazione*", da cui discende la responsabilità amministrativa dell'ente, deve infatti oggi misurarsi con la commissione di reati, i cui elementi identificativi e le cui modalità di realizzazione sono ben diverse rispetto a quelle tipiche dei reati fino ad epoca recente presi in esame ai fini della costruzione del Modello Organizzativo.

La non facile armonizzazione riguarda, in primo luogo, la necessaria sussistenza di un *interesse o vantaggio* dell'ente in relazione alla commissione del reato. Ma il punto più problematico è che il criterio di esenzione da responsabilità indicato al punto c) – e cioè la dimostrazione

che il fatto è stato commesso dall'agente attraverso la fraudolenta elusione dei presidi posti dall'ente nell'ambito della propria organizzazione – mentre aderisce al paradigma di reato doloso, non può invece evidentemente attagliarsi a fattispecie di reato dove manca l'elemento volitivo dell'evento.

Va in tal caso ritenuto che, per poter andare esente da responsabilità, l'ente debba poter essere in grado di dimostrare che la violazione colposa commessa dal proprio esponente è stata posta in essere nonostante fosse stato attuato un efficace sistema di monitoraggio dell'applicazione delle regole, generali e speciali, volte ad evitare il rischio di verificazione dell'evento.

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. 231/2001, statuisce che il modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi 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 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.

Edison D.G. S.p.A. fa parte del Gruppo Edison, che aderisce a Confindustria.

Confindustria, in data 31 Marzo 2008, ha emanato una versione aggiornata delle proprie *“Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01”*, nelle quali ha, tra l'altro, sviluppato nuove indicazioni con riferimento alla copertura dei rischi rispetto alla verifica dei reati da ultimo introdotti all'interno del Decreto Legislativo 231, tra cui in particolare i reati di cui all'art. 25 *septies*.

Il Ministero di Grazia e Giustizia in data 9 Aprile 2008 ha approvato dette Linee Guida, ritenendo che l'aggiornamento effettuato sia da considerarsi *“complessivamente adeguato ed idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6 del Decreto”*.

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 Edison D.G. S.p.A. 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;
- delle indicazioni di riferimento fornite dalla Capogruppo;
- della dottrina e della giurisprudenza formatesi fino ad oggi.

SEZIONE SECONDA

IL CONTENUTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DI EDISON D.G. S.P.A.

1. ADOZIONE DEL MODELLO

1.1 Finalità del modello

Edison D.G. S.p.A. fa parte del Gruppo Edison ed è controllata al 100% da Edison S.p.A. La scelta del Consiglio di Amministrazione di Edison D.G. S.p.A. 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 – che si esplicita in interventi ed iniziative volte a sensibilizzare sia tutto il personale appartenente ad Edison D.G. S.p.A. (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 di Edison D.G. S.p.A. è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 24 maggio 2005.

In considerazione dei numerosi interventi legislativi succedutisi negli ultimi mesi, nonché dei mutamenti organizzativi ed operativi che hanno interessato talune delle strutture aziendali, Edison D.G. S.p.A. ha ritenuto di procedere alla predisposizione di un nuovo e più aggiornato Modello, adottando così la presente versione – che, pur rappresentandone l'evoluzione, va a sostituire integralmente la precedente – con delibera del Consiglio di Amministrazione del 1 ottobre 2010.

Segnatamente, attraverso l'adozione del Modello, il Consiglio di Amministrazione di Edison D.G. S.p.A. intende perseguire le seguenti finalità:

- rendere noto a tutto il personale di Edison D.G. S.p.A. 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 e i collaboratori e *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 controlli interni già esistente e attuato da Edison D.G. S.p.A., anche in conseguenza del recepimento e dell'adeguamento alle raccomandazioni e alle norme contenute nel codice di autodisciplina della Borsa Italiana (in quanto società controllata al 100% da società quotata in Borsa), 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.

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 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 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 della Capogruppo che Edison D.G. S.p.A. ha adottato (ovviamente con esclusione di tutte quelle parti che si riferiscono solo alla Capogruppo)
- sistema organizzativo formalizzato e chiaro nell'attribuzione delle responsabilità
- sistema di procedure e comunicazioni di servizio

- sistemi informatici già orientati alla segregazione delle funzioni
- manuale amministrativo-contabile di Gruppo
- sistema di controllo di gestione e reporting
- poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità
- sistema di comunicazione interna e formazione del personale
- funzione preposta in maniera strutturata e controllata alla comunicazione esterna
- 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 ed il Collegio Sindacale di Edison D.G. S.p.A., nonché la Direzione Sistemi di Controllo Interno della Capogruppo 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, 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 sottoporre a nuovo esame i propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, al fine di verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto come negli ultimi anni modificato e, ove necessario, ad adeguarli al fine di renderli conformi alle citate finalità.

Va ancora aggiunto che il sistema di controlli interni di Edison D.G. beneficia del più ampio impianto di principi, regole e procedure allestito per l'intero Gruppo Edison al fine di armonizzare ed agevolare il rispetto delle varie normative vigenti in tema di *compliance*, denominato appunto "Compliance Integrata".

1.3 Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli

L'art. 6, comma II, lett. a) del D.Lgs. 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 di Edison D.G. S.p.A.; si è così provveduto ad 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 Edison D.G. S.p.A., 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 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 e funzionigramma;
- carta di controllo di Gruppo;

- ordini di servizio;
- disposizioni organizzative;
- deleghe e procure;
- regolamenti operativi e procedure formalizzate;
- elementi relativi alle sanzioni disciplinari previste dai C.C.N.L. applicabili;
- codice etico della Capogruppo;
- 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 sottoprocessi di ciascuna Funzione Aziendale.

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 di Edison D.G. S.p.A., l'attenzione si è maggiormente incentrata sull'individuazione delle aree sensibili alla commissione dei reati previsti dagli artt. 24, 25 e 25 *ter* del Decreto (reati contro il patrimonio dello Stato o di Enti pubblici, reati contro la Pubblica Amministrazione, reati societari).

Si è inoltre ritenuto che i presidi individuati nel presente Modello ad evitare la realizzazione degli illeciti innanzi ricordati – e, segnatamente, quelli di cui agli artt. 24 e 25 D.lgs. 231 – siano riconoscibili come idonei anche alla prevenzione dei reati in materia di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico, contemplati nell'art. 25 *quater* del medesimo articolato.

Per quanto invece attiene agli illeciti contro la libertà individuale, ai reati relativi al finanziamento di organizzazioni terroristiche ed ai reati transnazionali si è ritenuto che la specifica attività svolta da Edison D.G. S.p.A. 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 della Capogruppo, ove si vincolano gli esponenti aziendali, i collaboratori ed i *partners* commerciali al rispetto dei valori di solidarietà, tutela della personalità individuale, correttezza, moralità e rispetto delle leggi.

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 Funzione di Edison D.G. S.p.A., 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 unità organizzativa, rappresentano i concreti profili di rischio di commissione delle ipotesi di reato individuate sia dal D.Lgs. 231/2001 e

successive integrazioni. 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 di tutte le Funzioni.

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

- a) *Gestione di autorizzazioni, permessi e concessioni*
- b) *Gestione dei rapporti con le Autorità di Vigilanza*
- c) *Gestione delle visite ispettive presso le sedi della società*
- d) *Gestione di accordi e convenzioni con enti pubblici*
- e) *Gestione dei rapporti con il Collegio Sindacale e la Società di Revisione (attività gestita in service da Edison)*
- f) *Gestione delle misure di gas erogato e della quantificazione dei costi da addebitare all'utente*
- g) *Gestione della contabilità e del bilancio (attività gestita in service da Edison)*
- h) *Gestione degli accordi transattivi e del contenzioso (attività gestita in service da Edison)*
- i) *Operazioni straordinarie (attività gestita in service da Edison)*
- j) *Gestione dei contributi e finanziamenti agevolati (attività gestita in service da Edison)*
- k) *Gestione delle informazioni di natura privilegiata*
- l) *Gestione delle operazioni con parti rilevanti e correlate (attività gestita in service da Edison)*
- m) *Gestione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*
- n) *Gestione dei Sistemi Informativi (attività gestita in service da Edison)*

Sono state anche individuate delle aree 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:

- o) Gestione della finanza e della tesoreria (attività gestita in service da Edison)*
- p) Gestione delle sponsorizzazioni*
- q) Gestione degli omaggi e delle regalie*
- r) Gestione delle spese di rappresentanza*
- s) Gestione della selezione ed assunzione del personale (attività gestita in service da Edison)*
- t) Gestione degli incarichi professionali a terzi*
- u) Gestione degli approvvigionamenti di beni e servizi (attività gestita in service da Edison)*

Va peraltro sottolineato che la società non ha al proprio interno le Funzioni Legale e Societario ed Affari Fiscali, per le quali si avvale delle Funzioni della Capogruppo in forza di appositi contratti di servizio, mentre ha dei Presidi interni quali Protezione Ambientale, Sicurezza e Qualità, Presidio Approvvigionamenti e Gestione Materiali, Presidio Information Technology, Presidio Gestione e Amministrazione del Personale, Presidio Amministrazione Finanza e Controllo.

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 della Capogruppo o di altre controllate su incarico di Edison D.G. – la validità dei presidi si misura, da un lato, sull’efficacia del Modello Organizzativo e delle specifiche procedure adottate dalla Capogruppo e dalle altre controllate, dall’altro lato, attraverso la vigilanza da parte di Edison D.G. a che, nelle attività espletate dalla Capogruppo e delle altre controllate, dette procedure vengano rispettate quanto all’ambito di applicazione direttamente riferibile all’attività di Edison D.G..

Occorre altresì in proposito precisare che i citati contratti di servizio, che regolano le prestazioni infragruppo, 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.

Anche ai fini dell'individuazione del rischio di commissione di taluni specifici reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, si è infine proceduto a verificare i casi in cui si potesse individuare in capo ad esponenti aziendali di Edison S.p.A. la qualifica di incaricati di pubblico servizio.

Edison D.G. S.p.A. esercita principalmente attività di distribuzione di gas e di acqua.

Le profonde trasformazioni intervenute negli anni recenti, a livello comunitario e nazionale, in materia di regolazione e gestione di servizi, non disgiunte da una tradizionale assenza di univocità di indirizzo della giurisprudenza penalistica ed anche di quella amministrativistica nell'individuazione della qualifica soggettiva necessaria ad integrare detti reati contro la P.A. in taluni settori "grigi" quali quelli del comparto energetico, non consentono di pervenire a conclusioni certe in ordine alla sussistenza della qualifica di "pubblico servizio" quanto all'attività svolta da Edison D.G. S.p.A., pur dovendosi rilevare che molte ed autorevoli fonti parrebbero individuare proprio nell'attività di distribuzione uno di quegli ambiti in cui tale carattere appare più riconoscibile.

Fermi i margini di incertezza anzidetti, e sul presupposto che - per essere rilevanti ai fini del D. Lgs. 231 - i reati debbono essere commessi nell'interesse ed a vantaggio almeno parziale dell'ente, la Società ha comunque prudenzialmente ritenuto di effettuare la valutazione dei rischi

anche ai fini delle fattispecie di concussione e corruzione passiva in capo a propri esponenti.

A tal fine sono stati sottoposti a verifica e, ove necessario, adeguati i presidi esistenti; in particolare la Società ha previsto sia nel Codice Etico sia nel sistema complessivo delle procedure norme specifiche che preservino rispetto al rischio che propri dipendenti ricevano denaro od altre utilità da terzi privati al fine di favorirli in relazione alle attività della Società cui essi sono preposti.

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 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 riportata dalle schede 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, 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.

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, Edison D.G. S.p.A. 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, nell'ambito di un sistema generale che attribuisca ad ogni soggetto (sia con vere e proprie procure, sia anche solo con deleghe interne) 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, coerentemente con quanto richiesto dalla normativa in materia di Unbundling Funzionale e adottato nell'assetto societario di Edison D.G. , nell'ambito delle responsabilità organizzative e dei poteri delle figure preposte alla gestione della Società.

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 al Gestore Indipendente/Direttore Generale di Edison D.G.;
- la posizione organizzativa del destinatario della Procura;
- le valutazioni gestionali, di volta in volta, effettuate dal Direttore Generale/Gestore Indipendente di Edison D.G. S.p.A., 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 Gestore Indipendente/Direttore Generale di Edison D.G. S.p.A. 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 che la società ha adottato facendo proprio quello della Capogruppo (per tutte le parti che non siano di esclusiva pertinenza di quest'ultima) – improntato alle esigenze espresse dal D.Lgs. 231/2001 ed 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 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. Codice Etico della Capogruppo
2. Protocolli a presidio dei profili di rischio identificati in ciascuna unità operativa
3. Regolamento di spesa
4. Codice Disciplinare

1.5 Destinatari

Come illustrato più sopra, il Modello è indirizzato a tutto il personale di Edison D.G. S.p.A. ed, 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 della Capogruppo nonché dei protocolli specificamente inerenti l'attività svolta, pena – in difetto – la possibilità per Edison D.G. di recedere dal contratto o di risolverlo.

Rispetto ai *partners* legati in *joint venture* – o comunque in altri rapporti contrattuali – con Edison D.G. S.p.A., 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 della Capogruppo.

1.6 Adozione del modello da parte di Edison D.G. S.p.A.

Edison D.G. S.p.A. è una Società del Gruppo Edison che ha il proprio *business* principale nella distribuzione del gas naturale e un'attività residuale nella distribuzione e vendita dell'acqua, nonché nella correlata attività di gestione e sviluppo delle reti.

La società si compone di una serie di Funzioni dipendenti dal Gestore Indipendente/Direttore Generale: Protezione Ambientale, Sicurezza e Qualità, Presidio Approvvigionamenti e Gestione Materiali, Presidio Information Technology, Presidio Gestione e Amministrazione del Personale, Presidio Amministrazione Finanza e Controllo, Commerciale e Operations.

I presidi delle aree sopra identificate operano sempre in raccordo con la Direzione rispettivamente di Approvvigionamenti, Information Technology, Personale ed Organizzazione, Finanza e Pianificazione e Controllo della Capogruppo per le tematiche di specifica competenza.

La società, inoltre, per tali attività e per altre non gestite internamente (quali affari legali e societari e gestione fiscale) si avvale dei servizi erogati dalla Capogruppo, sempre in virtù di contratti di *service* all'uopo formulati e gestiti.

Il Modello di Edison D.G. S.p.A. – come detto società controllata al 100% dalla quotata Edison S.p.A. – non può ovviamente prescindere da un coordinamento con il modello organizzativo della propria controllante. Ferma restando la sua piena autonomia, essa intende quindi ispirare il proprio Modello Organizzativo ai criteri indicati dalla Capogruppo.

Si rileva altresì che la società – controllata da Edison S.p.A. – recepisce ed applica le disposizioni relative agli obblighi di separazione amministrativa, contabile e funzionale previste dal Testo Integrato di Unbundling (il c.d. T.I.U.), emanate dall’A.E.E.G. ed adottate anche dalla Capogruppo Edison.

A tal riguardo, pur nella diversità degli ambiti di applicazione, viene inserito all’interno degli allegati al Modello anche il Codice di Comportamento per il Personale coinvolto nelle attività di trasporto, stoccaggio e distribuzione del gas naturale.

2. ORGANISMO DI VIGILANZA

2.1 Struttura e composizione dell’Organismo di Vigilanza

L’esonazione 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.

Come noto, la struttura collegiale di siffatto organismo appare la miglior garanzia per consentire allo stesso di poter efficacemente assolvere ai suoi 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 ed 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 più recente versione del 31 Marzo 2008, hanno fornito ulteriori specificazioni e suggerimenti su caratteri e composizione dell'Organismo di Vigilanza.

Da un lato si è posto l'accento sull'importanza del carattere di continuità dell'azione dell'OdV, che deve poter dedicare le risorse necessarie all'assolvimento dei rilevanti compiti che gli sono propri.

D'altro lato, Confindustria ipotizza una serie di soluzioni alternative ai fini della composizione dell'Organo, che spaziano dall'utilizzo *tout court* di strutture di controllo già esistenti all'interno della società (quali il Comitato per il Controllo Interno o la Funzione Audit interna) alla istituzione di un organismo ad hoc.

Il Consiglio di Amministrazione di Edison D.G. S.p.A. ha ritenuto di optare per un tipo di composizione bi-soggettiva chiamando a far parte dell'OdV un membro del Collegio Sindacale ed un consulente esterno, esperto nell'analisi di rischio e nei sistemi di controllo.

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 ed, 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 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.

Qualora non venisse nominato dal Consiglio di Amministrazione con la delibera di adozione del Modello, l'OdV eleggerà al proprio interno, alla prima seduta, il Presidente.

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 Funzioni 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 personale della Funzione Internal

Auditing della Capogruppo, 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 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.

Contestualmente alla nomina dell'OdV, si è quindi deciso di nominare anche dei *Responsabili Unità Operative*, da individuarsi nei Responsabili delle varie Direzioni od Unità di Business, 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 Unità Operative* 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 Unità Operativa 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 Unità Operativa* 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, Edison D.G. S.p.A. ha ritenuto opportuno determinare le regole generali che ne presidiano e garantiscano l'operatività.

In particolare, al fine di preservare l'indipendenza dell'organo, è previsto che i membri dell'OdV rimangano in carica fino alla data di approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio al 31 dicembre 2011.

In tale periodo il loro compenso, che sarà 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 rilevanti 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;
- 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 di Unità*, 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 di Unità*;
- 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 Edison D.G. S.p.A. ed i poteri formalmente conferiti attraverso le procure in essere.

Per tutte le attività che vengono svolte da altre società del Gruppo 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 dell'Unità Operativa della Società interessata, 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, Direttore Generale), 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 di Unità*, 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 delle Unità Operative;
- 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, il D.Lgs. n.231/2001 non pare poter modificare la normativa societaria e statutaria già vigente, nel senso cioè di poter comportare una significativa e non

giustificabile restrizione dell'autonomia statutaria ed organizzativa degli enti, con la conseguenza che quanto ai soggetti depositari delle deleghe operative espresse in termini di maggiore autonomia e poteri delegati (Amministratori Delegati, Presidenti e Vice Presidenti con deleghe operative) ossia quanto ai soggetti nei confronti dei quali la società ha già ritenuto di conferire la propria massima fiducia, non potranno che continuare a valere le sole forme di controllo già espressamente previste dall'ordinamento vigente e con esse i rimedi per le violazioni di legge di cui si rendessero responsabili.

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.

All'Organismo di Vigilanza resta in ogni caso riconosciuto sia il potere/dovere di interloquire con i soggetti legittimati per legge all'attività di controllo che la facoltà di poter sollecitare la verifica della sussistenza degli elementi richiesti dalla legge ai fini della proposizione di azioni di responsabilità o di revoca per giusta causa.

L'Organismo di Vigilanza di Edison D.G. S.p.A. potrà altresì confrontarsi e scambiare informazioni con gli Organismi di Vigilanza della Capogruppo e delle altre società controllate, 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 Edison D.G. 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 comunica direttamente al:

- 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 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 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 al Direttore Generale 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, sui *Responsabili Unità Operative*, nonché su tutto il personale di Edison D.G. S.p.A., 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 Modello o inerenti alla commissione di reati.

A tali fini è istituito un canale di comunicazione anonimo consistente nell'invio all'OdV di corrispondenza riservata presso un indirizzo di posta e un numero di fax da parte del personale che voglia procedere alla segnalazione; siffatta modalità di trasmissione delle informazioni è intesa a garantire la riservatezza per i segnalatori del messaggio, anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi nei confronti del segnalante.

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 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 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.

E' istituito inoltre un obbligo di riporto funzionale a carico dei *Responsabili Unità Operative*. 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 di Unità Operative potranno essere normate 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.

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 Capogruppo Edison S.p.A. ha quindi istituito un sistema disciplinare specifico, volto a punire tutti quei comportamenti che integrino violazioni del Modello.

Al fine di ottemperare al meglio al precetto normativo, Edison S.p.A. ha ritenuto di costruire un sistema rispettoso del principio di tassatività, sì da poter con chiarezza individuare preventivamente tanto le norme comportamentali, quanto le sanzioni alla violazione delle stesse ricollegabili; essa ha quindi proceduto ad adottare un Codice Disciplinare, che compendia tutte le norme comportamentali previste da ciascun protocollo.

Edison D.G. S.p.A. ritiene di fare proprio detto Codice Disciplinare, di cui condivide impostazione ed applicazione, recependone integralmente il contenuto, ovviamente per tutte le parti (e cioè essenzialmente per i protocolli e le relative norme comportamentali) di suo specifico interesse.

Quanto alle sanzioni, di seguito meglio illustrate, si è proceduto ad un raccordo tra le previsioni della normativa lavoristica ed i principi e le esigenze del modello organizzativo di cui al D. Lgs. 231/01.

3.1. Destinatari e definizioni

Sono soggetti al sistema disciplinare: i dipendenti della Società, ivi compresi i dirigenti nonché i soggetti utilizzati da Edison D.G. nell'ambito di somministrazione di lavoro, appalto di servizi ed i lavoratori a domicilio (Lavoratori Subordinati); 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 Edison D.G. S.p.A. ed, 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 è applicabile da Edison D.G. S.p.A. ai destinatari di cui sopra nel caso in cui siano accertate violazioni del Modello, a prescindere dall'instaurazione o meno e dall'esito di un eventuale procedimento amministrativo e/o penale a carico del dipendente e fa in ogni caso salvo il diritto della Società di chiedere il risarcimento del danno.

In particolare darà luogo all'applicazione dell'apparato sanzionatorio di cui al successivo punto 3.3 ogni violazione dei Protocolli e, segnatamente, delle previsioni, dei divieti e obblighi previsti dalle norme comportamentali.

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.

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 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 2.2, l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto del principio di proporzionalità 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 ad incarichi diversi, nel rispetto dell'art. 2103 codice civile.

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

I contratti stipulati da Edison D.G. S.p.A. con i Lavoratori Autonomi, consulenti esterni e *partners* commerciali devono contenere apposita dichiarazione di conoscenza dei contenuti del Modello adottato da Edison D.G. 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 ad Edison D.G. S.p.A..

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 Edison D.G. 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 8 giugno 2001, n. 231.

3.3.5. 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 da Edison D.G. o che svolgano la loro prestazione presso o in favore di quest'ultima, dei rischi che possono determinare la responsabilità amministrativa di Edison D.G., dell'esistenza del Codice Etico e dei Protocolli di Edison D.G. e dell'obbligo di attenersi a questi. Edison D.G. S.p.A. provvederà, inoltre, a prevedere sanzioni specifiche ed efficaci nel caso di violazione del Codice Etico e dei predetti Protocolli 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, altresì, 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. 3.3.5 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'Organismo di Vigilanza ne faccia richiesta, tali dati devono essere messi a disposizione del medesimo, 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 al Modello, così come previsto al punto 2.2., la Direzione Personale e Organizzazione

della Capogruppo (che agisce per conto di Edison D.G. in forza di apposito contratto di servizio) apre il procedimento disciplinare e lo istruisce, secondo le usuali modalità già previste per legge.

La Direzione Personale e Organizzazione della Capogruppo è altresì competente all'irrogazione delle sanzioni disciplinari.

4. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

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

Pertanto, il potere di aggiornare il Modello – espressione di una efficace attuazione dello stesso – compete al Consiglio di Amministrazione, che lo esercita direttamente mediante delibera oppure tramite delega al Direttore Generale 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. n. 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, anche mediante l'ausilio ed il supporto dei *Responsabili di Unità*.

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 Direttore Generale 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

Edison D.G. S.p.A., 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:

- * l'invio di una lettera a firma del Presidente o del Direttore Generale a tutto il personale, sui contenuti del Decreto e le modalità di informazione/formazione previste all'interno della Società;
- * la diffusione del Modello sull'*Intranet* aziendale ed invio dello stesso tramite posta elettronica a tutti i dipendenti;
- * 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 e moduli di approfondimento specifici e mirati per ciascuna area ritenuta a rischio.

La partecipazione ai momenti formativi sopra descritti sarà formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza e l'inserimento nella banca dati dell'OdV dei nominativi dei presenti.

La Società provvederà, inoltre, ad inserire nel proprio sito internet una sezione dedicata all'argomento, consultabile anche da parte dei collaboratori esterni e *partner*.