

**EDF EN ITALIA S.p.A.**  
**Modello di organizzazione, gestione e controllo**

**Parte Prima – La normativa e la Società**

**Indice**

1. Il D. Lgs. 231/201 e la normativa di riferimento
2. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo
3. Principi normativi e Linee Guida di Confindustria
4. I reati-presupposto
5. La Società e il Gruppo societario
6. Gli organi societari
7. L'organizzazione aziendale e le funzioni in essa operanti
8. L'apparato sanzionatorio aziendale
9. I principi delle procedure sanzionatorie
10. Le sanzioni previste per tipologie di soggetti
11. L'Organismo di Vigilanza
12. Nomina e composizione dell'OdV
13. L'OdV nel Gruppo societario
14. Regolamento dell'OdV

## 1. Il D.Lgs. 231/2001 e la normativa di riferimento

Il Decreto Legislativo n. 231 (D. Lgs. 231/2001, d'ora in poi Decreto) è stato emanato, tra l'altro, in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 ed è entrato in vigore nel nostro ordinamento il 4 luglio 2001.

Esso ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche, tra l'altro, ad alcune convenzioni internazionali, cui l'Italia ha a suo tempo aderito.

Il Decreto, che ha per oggetto la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, ha introdotto per la prima volta in Italia una peculiare forma di responsabilità degli Enti (trattandosi, nella fattispecie, di società di capitali) per alcuni reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da:

- a) soggetti che rivestano 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 esercitino, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso;
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Pertanto, nel caso in cui sia commesso uno dei reati specificatamente indicati dal Decreto, alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito si aggiunge anche la responsabilità “amministrativa” (o para-penale) della Società. Tale previsione normativa rappresenta il superamento del tradizionale principio “*societas delinquere non potest*”.

Sotto il profilo sanzionatorio, la nuova responsabilità introdotta dal D. Lgs. 231/2001 colpisce il patrimonio degli enti e delle persone giuridiche a vantaggio delle quali o nel cui interesse l'illecito sia stato commesso.

Per tutti gli illeciti in tal modo attuati è sempre prevista, a carico dell'ente o persona giuridica responsabile, l'applicazione di una sanzione pecuniaria; nelle fattispecie di maggiore gravità sono previste anche misure interdittive, quali la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze e concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione o revoca di agevolazioni, finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi, la confisca del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza, l'interdizione dall'esercizio dell'attività.

## 2. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo

L'articolo 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa e nell'ipotesi di reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente dai soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lett. a) (funzioni apicali), prevede una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l'Ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente dell'Ente 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 nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede, tra l'altro, che – in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati – i “*modelli di organizzazione e di gestione*” debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Per quanto concerne le società di capitali, l'Articolo 6, comma 4-bis del predetto Decreto, prevede che la funzione dell'organismo di vigilanza può essere svolta dal collegio sindacale ovvero dal consiglio di sorveglianza ovvero dal comitato per il controllo della gestione.

Il successivo Articolo 7 del Decreto, dettato per l'ipotesi di reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lett. a) (funzioni apicali), stabilisce che l'Ente è responsabile ove la

commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza – salva la previa adozione ed efficace attuazione di un “modello di organizzazione, gestione e controllo” idoneo a prevenire reati della specie di quelli verificatisi.

L'efficace attuazione del modello richiede (art. 7, comma 4):

- i) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività; e
- ii) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello

### **3. Principi normativi e Linee Guida di Confindustria**

Nella predisposizione del presente Modello, la Società si è ispirata anche alle “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001” come approvate ed emanate da Confindustria nel marzo 2002, revisionate nel marzo 2008 e da ultimo aggiornate/integrate nel marzo 2014 (d’ora in poi, qui ed ove citate, Linee Guida).

Le Linee Guida individuano due fasi principali in cui un sistema di prevenzione dei rischi deve essere articolato:

- l’identificazione dei rischi;
- la progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell’ente).

La seconda fase consiste in una valutazione del sistema esistente all’interno dell’ente e nel suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrasto efficace dei rischi identificati, fino alla loro riduzione ad un livello di accettabilità.

La riduzione del rischio implica un intervento, congiunto o disgiunto, sulle seguenti due variabili: 1) probabilità di accadimento di un evento; 2) gravità dell’impatto del medesimo.

Il rischio è considerato “accettabile” quando i controlli aggiuntivi “costano” più della risorsa da proteggere. Questa logica di tipo economico non potrà essere adottata alla stregua di un criterio assoluto. E’ importante comunque che sia definita una soglia effettiva tale da porre un limite alla quantità e qualità delle misure di prevenzione (altrimenti potenzialmente infinite) da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati.

La soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente (art.6, comma 1, lett. c) del Decreto).

Per i casi di reati colposi (gli unici rilevanti per il Decreto sono l’omicidio colposo e le lesioni personale colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro di cui al D. Lgs. n.81/08 e ss.mm.ii. posto che l’elusione fraudolenta non è

compatibile con l'elemento soggettivo della colpa, la soglia di accettabilità è – diversamente – rappresentata da una condotta (non accompagnata dalla volontà dell'evento lesivo) che viola il modello nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal Decreto.

Con riferimento ai requisiti normativi del modello, i passaggi fondamentali per la costruzione del modello possono essere così brevemente riassunti:

- inventariazione degli ambiti aziendali di attività, il cui output di fase è la mappa delle aree aziendali a rischio;
- analisi dei rischi potenziali, il cui output di fase è la mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio individuate al punto precedente;
- valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi, il cui output di fase è la descrizione documentata del sistema dei controlli preventivi attivato, con dettaglio delle singole componenti del sistema, nonché degli adeguamenti eventualmente necessari.

Con riferimento alle due categorie dei reati dolosi e colposi, secondo quanto previsto dai principi normativi applicabili,, è necessario individuare le componenti (i protocolli) di un sistema di controllo preventivo:

per i reati dolosi:

- codice etico o di comportamento con riferimento ai reati considerati, ovvero la base su cui impiantare il sistema di controllo preventivo;
- sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, soprattutto per ciò che riguarda l'attribuzione di responsabilità, le linee di dipendenza gerarchica e la descrizione dei compiti;
- procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi), tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo;
- poteri autorizzativi e di firma, da assegnare in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, ove necessario o anche opportuno, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- comunicazione al personale e sua formazione, trattandosi di due requisiti molto importanti (per non dire fondamentali) ai fini del buon funzionamento del modello;
- sistemi di controllo integrato *“capaci di tenere conto di tutti i rischi operativi, in particolare relativi alla potenziale commissione di reati-presupposto, in modo da fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare”*.

per i reati colposi:

- codice etico o di comportamento con riferimento ai reati considerati, quale espressione anche della politica aziendale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e in

materia ambientale;

- struttura organizzativa con compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e di rispetto delle norme in materia ambientale, definiti in coerenza con l'organizzazione aziendale;
- formazione e addestramento, come già visto due requisiti essenziali ai fini del buon funzionamento del modello;
- comunicazione e coinvolgimento, perché la circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda assume un valore rilevante per favorire il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati e consentire consapevolezza e impegno a tutti i livelli;
- gestione operativa, ove il sistema di controllo, relativamente ai rischi per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e di violazione delle norme ambientali, dovrebbe integrarsi ed essere congruente con la gestione complessiva dei processi aziendali;
- sistema di monitoraggio della sicurezza e del rispetto delle norme ambientali, poiché l'attuazione delle misure previste dal modello deve essere sottoposta a monitoraggio pianificato.

Le componenti sopra descritte debbono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti alcuni principi di controllo, tra cui:

- ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua;
- nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- documentazione dei controlli.

E' quindi necessario definire i requisiti del Codice etico e del sistema disciplinare e sanzionatorio relativo ai vari addetti dell'organizzazione aziendale, amministratori, lavoratori subordinati, parasubordinati e autonomi.

#### **4. I reati-presupposto**

Si definiscono reati presupposto quelli la cui commissione da parte dei soggetti indicati agli artt. 6 e 7 del Decreto determina la responsabilità amministrativa dell'ente.

Essi costituiscono un novero in continua crescita e sono:

1. reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 Decreto);
2. delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis Decreto);
3. delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter Decreto);
4. falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis Decreto);

5. delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 Decreto);
6. reati societari e corruzione tra privati (art. 25-ter Decreto).;
7. reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater Decreto);
8. pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater-1 Decreto);
9. delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies Decreto) e impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies Decreto);
10. reati di abuso di mercato (art. 25-sexies Decreto);
11. reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies Decreto);
12. ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies Decreto);
13. reati transnazionali (L. 16 marzo 2006, n. 146, art. 10);
14. delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies Decreto);
15. induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies Decreto);
16. reati ambientali (art. 25-undecies Decreto);

Al fine di fornire una precisa, esauriente ed effettiva informazione circa gli atti o le omissioni e in genere i comportamenti illeciti rilevanti ai fini dell'applicazione del Decreto, si allega al presente documento (**Allegato n. 2**) una scheda contenente:

- le fattispecie dei reati-presupposto
- la trattazione delle fattispecie dei reati-presupposto il cui rischio di commissione si lega ai processi aziendali della Società, con il corredo delle esemplificazioni.

## **5. La Società e il Gruppo societario**

Edf En Italia SpA è una società per azioni con capitale sociale pari ad € 14.000.000,00 (quattordicimilioni/00) suddiviso in altrettante azioni nominative da un euro ciascuna, interamente sottoscritto e versato, controllata al 100% da EDFEnergies Nouvelles S.A. con sede a Parigi.

La sede legale (e operativa) della Società è in via Sardegna n. 40, Roma.

La durata della Società è fissata al 31 dicembre 2100 e potrà essere prorogata con deliberazione dell'Assemblea dei soci.

Costituiscono l'oggetto sociale, direttamente o indirettamente, in Italia e all'estero, per conto

proprio e per conto di terzi:

- la costruzione, l'acquisizione, la vendita, la gestione di centrali per la produzione di energia elettrica e termica; l'acquisto e la vendita di energia elettrica e termica;
- l'assunzione, la detenzione, la gestione di partecipazioni ed interessenze in altre società, imprese, consorzi ed associazioni di qualunque genere in Italia e all'estero, operando anche concentrazioni e fusioni, e la partecipazione alla costituzione di società sia in Italia sia all'estero;
- la concessione di finanziamenti esclusivamente a favore di società del gruppo;
- la prestazione di servizi di coordinamento tecnico, amministrativo e finanziario alle società ed enti nei quali partecipi direttamente e/o indirettamente.

L'attività della Società non sarà comunque svolta nei confronti del pubblico.

Per il raggiungimento dell'oggetto sociale la società potrà compiere tutte le operazioni che riterrà necessarie ed utili.

La Società è una holding che dirige e controlla società, già attive o che saranno attive entro un ambito territoriale definito (quello regionale o anche di più Regioni, in concomitanza con discipline di autorizzazione degli impianti eolici e fotovoltaici che sono di fonte regionale) per la realizzazione e l'esercizio di impianti eolici e fotovoltaici.

Nell'**Allegato n. 3** è descritta la struttura del Gruppo con specifica delle percentuali detenute da EDF EN Italia SpA nelle società partecipate.

## **6. Gli organi societari**

Lo Statuto di EDF EN Italia SpA contempla limitazioni alle competenze dell'assemblea la quale, comunque, elegge l'organo amministrativo, il collegio sindacale e approva il bilancio d'esercizio.

Lo Statuto della Società prevede, tra l'altro, che sono di competenza dell'organo amministrativo le deliberazioni relative a tutte le ipotesi previste dall'art. 2365 comma 2 del codice civile.

..L'amministrazione della società è quella di cui agli artt. 2380 bis e ss. c.c.

E' eletto un consiglio di amministrazione di n. 5 membri. Attualmente il Consiglio di Amministrazione in carica, salvo revoca o dimissioni dei membri che lo compongono, ha durata sino all'approvazione del bilancio al 31.12.2018.

In data 29 aprile 2016 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire al Presidente del Consiglio di Amministrazione, oltre ai poteri di rappresentanza sociale, tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione con le seguenti esclusioni:

- assunzione di finanziamenti o mutui bancari;
- rilascio di fidejussioni, cauzioni, garanzie, per un valore che supera il limite di €



500.000,00 (cinquecentomila);

- acquisto, cessione o affitto di aziende, rami di azienda, beni immobili o partecipazioni sociali, o sottoscrizione di partecipazioni sociali, per un valore che supera il limite di € 1.000.000,00 (un milione) per singola operazione;
- avviare qualsiasi controversia di importo superiore a € 500.000,00 (cinquecentomila) dinanzi a qualsiasi tribunale, corte, arbitro o collegio arbitrale ed effettuare rinunce a qualsiasi tipo di pretesa;
- approvazione del budget annuale;
- sottoscrizione dei contratti e impegni di qualsiasi genere verso parti correlate o verso soggetti nei cui confronti il Presidente o l'Amministratore Delegato abbiano interessi.

In data 10 novembre 2016 il Consiglio di Amministrazione ha inoltre delegato ad uno dei Consiglieri i seguenti poteri:

a) svolgere le attività inerenti allo studio, alla costruzione e alla gestione di impianti di produzione di energia elettrica da fonte rinnovabile, nonché alla produzione, distribuzione e commercializzazione dell'energia; commissionare studi relativi alla costruzione ed alla gestione di impianti di produzione di energia elettrica da fonte rinnovabile entro il limite massimo di Euro 50.000 (cinquantamila/00) per singolo contratto sottoscrivendo i relativi contratti e documenti;

b) rappresentare la società EDF EN Italia SpA nei confronti della Pubblica Amministrazione ivi inclusi, a titolo di esempio, Enti Statali e Locali, Autorità di Vigilanza, l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato e il Gestore dei Servizi Elettrici SpA, nonché nei confronti delle società private che gestiscono le reti di distribuzione di energia elettrica, a titolo di esempio, Terna Rete Elettrica Nazionale – SpA ed Enel Distribuzione SpA;

c) svolgere attività di ricerca e sviluppo imprenditoriale con riferimento all'acquisizione da parte delle società del gruppo EDF EN Italia di progetti di produzione di energia elettrica da fonte rinnovabile siti sul territorio italiano e detenuti da società di capitali, in ottemperanza alle strategie imprenditoriali attuate dal gruppo EDF EN Italia;

d) richiedere in nome e per conto della EDF EN Italia SpA licenze, permessi, autorizzazioni e concessioni amministrative di ogni specie, presentando tutte le istanze, domande, richieste, vulture, trascrizioni ed intestazioni conseguenti; stipulare con Enti pubblici o privati contratti, convenzioni, accordi quadro, atti di sottomissione e qualsiasi altro atto o documento utile o necessario per lo sviluppo e/o la costruzione di impianti di produzione di energia elettrica; provvedere a tutti gli adempimenti relativi;

e) negoziare i contratti di acquisizione dei progetti di produzione di energia elettrica da fonte rinnovabile nell'ambito dei poteri attribuiti al punto c) che precede ottemperando alle istruzioni impartite dal Consiglio di Amministrazione della EDF EN Italia SpA e nei limiti degli

importi che di volta in volta saranno decisi dal predetto Consiglio di Amministrazione della Società;

f) negoziare contratti di cessione dei progetti di produzione di energia elettrica fonte rinnovabile detenuti dal gruppo EDF EN Italia nei limiti degli importi e secondo le strategie imprenditoriali di volta in volta decisi dal Consiglio di Amministrazione della Società;

g) attuare il Codice Etico del Gruppo EDF Energies Nouvelles SA in qualità di “Corrispondente Etico” della EDF EN Italia SpA;

h) attuare e vigilare, congiuntamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione della EDF EN Italia SpA, sull’osservanza da parte dei dipendenti della EDF EN Italia SpA del regolamento aziendale interno laddove adottato ovvero delle altre procedure organizzative ed operative aziendali.

Con riferimento all’organo di controllo della Società, l’assemblea dei soci della EDF EN Italia SpA sempre in data 29 aprile 2016 ha il collegio sindacale, composto dal Presidente e due membri effettivi, oltre a due membri supplenti.

Ai sensi dell’art. 2409 c.c. al collegio sindacale è attribuito il controllo contabile.

## **7. L’organizzazione aziendale e le funzioni in essa operanti**

Premesso che il Presidente - come anche si dà atto al precedente paragrafo – ha la responsabilità della gestione aziendale nel rispetto degli indirizzi del Consiglio di Amministrazione, EDF EN Italia SpA risulta suddivisa nelle seguenti 3 Aree:

- Area Sviluppo
- Area Tecnica (con riferimento ad entrambi i settori: Eolico e Fotovoltaico)
- Area *Corporate*

Competono all’Area Sviluppo, tra le altre, le attività (i) di supporto alla stipula di accordi di sviluppo tra le Società controllate e collegate e i c.d. “developers”; (ii) le attività di supporto alla negoziazione e sottoscrizione di atti di acquisto/cessione quote; (iii) le attività di sviluppo cd. “stand alone”:

Competono all’Area Tecnica le attività di supporto alla progettazione, costruzione, gestione e manutenzione dei parchi eolici e fotovoltaici di proprietà delle Società controllate e collegate. Dette attività competono al Technical Department suddiviso nelle seguenti tre macro-aree Technical Support, Site Management ed Asset Management e composto, tra l’altro, dalle seguenti figure lavorative, IT Technician, HSE Manager, Security Coordinator ed Insurance Specialist tutti coordinati dal Chief Technical Officer. Il Technical Support si avvale di: Electrical Engineers, Support Engineer, Stock Manager e Scada Engineers. Il Site Management si avvale di PV Site Managers e Wind Site Managers. L’Asset Management si avvale di Asset

Managers ed Energy Specialist.

Competono infine all'Area *Corporate*, in quanto deputata alla gestione dei processi *trasversali*, le seguenti attività:

- pianificazione e gestione economico-finanziaria
- ricorso al credito bancario e contratti finanziamento con EDF EN SA;
- tenuta contabilità e redazione bilanci
- servizi di consulenza e assistenza legale (questi ultimi prestati anche a favore del Technical Department)

Le attività sopra descritte sono eseguite dal personale della EDF EN Italia spa non solo a favore di quest'ultima società ma anche a favore delle altre società del Gruppo EDF EN Italia sia controllate che collegate.

Si rimanda ai mansionari contenuti nell'**Allegato n. 4** per la descrizione delle singole funzioni societarie e delle singole posizioni lavorative.

## **8. L'apparato sanzionatorio aziendale**

L'efficacia del Modello è assicurata, oltre che dalla definizione e applicazione di specifiche misure preventive e di meccanismi di decisione e di controllo tali da ridurre significativamente il rischio di commissione degli illeciti penali ed amministrativi per i quali è applicabile il Decreto, anche dagli strumenti sanzionatori posti a presidio dell'osservanza delle condotte prescritte.

I principi e le regole di condotta stabiliti nel presente Modello – ivi comprendendo la Carta Etica e Deontologica del Gruppo EDF Energies Nouvelles, il Codice Etico che la integra ai fini del Decreto, le norme interne e le procedure comunque in esso contenute o da esso richiamate – rappresentano il parametro alla stregua del quale valutare la sussistenza delle violazioni.

Dette violazioni possono essere di varia intensità e gravità, anche tali da compromettere il corretto e regolare svolgimento delle attività e ledere il rapporto di fiducia instaurato con la Società. Esse debbono conseguentemente comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari (per i dipendenti) e più in generale (cioè, anche per tutte le altre figure interessate) di predeterminate specifiche sanzioni.

La funzione del predetto meccanismo sanzionatorio è duplice:

- in via preventiva, rappresentare un efficace deterrente a tutela delle attività, del patrimonio, della reputazione della Società;
- in via successiva, ristabilire tempestivamente il puntuale rispetto delle norme di legge e/o delle norme interne e con esse il corretto e regolare svolgimento delle attività.

Le categorie di soggetti interessate al presente capitolo come destinatari sono le seguenti:

1. lavoratori dipendenti, esclusi i dirigenti

2. i dirigenti
3. lavoratori parasubordinati e lavoratori autonomi che collaborano stabilmente con la Società (collaboratori a progetto, soggetti titolari di rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale, lavoratori autonomi di cui agli artt. 2222 e seguenti del codice civile);
4. fornitori/terzi contraenti, tra cui: consulenti/professionisti esterni; *partners* commerciali (imprese individuali e/o società) e i fornitori tradizionalmente intesi
5. amministratori e sindaci

#### Il ruolo dell'OdV

Fermi restando i poteri di iniziativa, nonché istruttori e decisionali, della funzione responsabile della procedura sanzionatoria, in caso di segnalazione di violazione del Modello l'OdV ha il potere di attivarsi autonomamente nel senso di:

- compiere verifiche circa la segnalazione
- istruire un fascicolo e mettere a disposizione della funzione preposta gli esiti della istruttoria
- formulare a detta funzione una proposta di sanzione

1) la verifica sulla segnalazione è preordinata alla preliminare delibazione sulla sua fondatezza, mediante una prima valutazione di riscontri e acquisizione di elementi circa l'effettiva commissione di una mancanza/violazione. Se la segnalazione non è fondata, l'OdV procede alla sua archiviazione;

2) l'istruzione del fascicolo è la fase in cui l'OdV acquisisce pienamente informazioni ed evidenze circa la condotta/il fatto e redige una relazione nella quale indica: a) la condotta/il fatto riscontrato; b) la riconducibilità ad uno o più soggetti determinati; c) gli indizi e/o riscontri disponibili; d) le norme o procedure del Modello che risultano violate.

3) la relazione si chiude con una proposta di sanzione, motivata sulla base degli elementi oggettivi e soggettivi della condotta.

La relazione deve essere inoltrata al responsabile della procedura sanzionatoria entro un termine generalmente e ragionevolmente non superiore a 5 gg. lavorativi, tale cioè da consentire allo stesso di muovere a sua volta la contestazione – ove lo ritenga - nel rispetto del requisito della tempestività. A tal fine si precisa che il responsabile della procedura è individuato nel datore di lavoro (i.e. il CEO di EDF EN Italia spa) e che la relazione da parte dell'OdV andrà anche indirizzata ai superiori gerarchici, ove esistenti e, se del caso, ove non coincidenti con lo stesso CEO, del diretto interessato alla procedura sanzionatoria.

La funzione responsabile della procedura sanzionatoria è tenuta a comunicare all'OdV le proprie decisioni/determinazioni, in particolar modo motivando quelle che contrastino con quanto contenuto/proposto nella relazione di cui al precedente punto 2).

#### Sospensione cautelare

Nelle violazioni più gravi, ovvero in quelle che abbiano comportato per la Società almeno una rilevante esposizione a rischio, la funzione responsabile dell'irrogazione della sanzione potrà, valutate in modo rigoroso le circostanze del caso ed al fine di impedire l'aggravamento o la reiterazione delle violazioni, ovvero per salvaguardare il patrimonio, l'integrità e la reputazione aziendale, assumere le decisioni ritenute necessarie, ivi includendo la sospensione cautelare delle prestazioni/attività/servizio/mandato del soggetto ritenuto responsabile.

Per quanto concerne i lavoratori subordinati non dirigenti, si fa riferimento alla disciplina sulla sospensione cautelare del dipendente.

#### Violazione delle norme interne e violazione della legge penale

Quando la violazione dei principi e delle regole di condotta di cui al presente Modello rappresenti anche una violazione della legge penale, occorre che la Società distingua accuratamente i due profili di responsabilità, posto che:

- della violazione di principi e regole di condotta che non implichi anche la commissione di un reato, colui che ha posto in essere la violazione dovrà risponderne alla Società;
- della violazione di principi e regole di condotta che integri anche una fattispecie di reato, colui che ha posto in essere la violazione dovrà risponderne, da un lato, all'Autorità Giudiziaria e, dall'altro, alla Società.

L'inosservanza delle misure previste dal modello organizzativo deve attivare il meccanismo sanzionatorio previsto da quest'ultimo, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale per il reato eventualmente commesso". Con ciò, "ha senso prevedere un apparato disciplinare se questo opera come presidio interno all'impresa, che si aggiunge e previene l'applicazione di sanzioni 'esterne' da parte dello Stato.

Dunque l'applicazione delle sanzioni prescinde sia dalla rilevanza penale della condotta quanto dall'avvio di un procedimento penale a carico dei presunti responsabili.

## **9. I principi delle procedure sanzionatorie**

Il sistema sanzionatorio aziendale è informato ai seguenti principi:

- preventiva informazione sul Modello e sul sistema normativo aziendale
- obiettività nell'accertamento dei fatti costitutivi delle violazioni
- rispetto del contraddittorio
- proporzionalità delle sanzioni

#### Preventiva informazione sul Modello e sul sistema normativo aziendale

I protagonisti della attività aziendale, sia interni che esterni all'organizzazione, debbono essere preventivamente informati dell'esistenza di principi e regole di condotta stabiliti nel presente Modello – ivi comprendendo la Carta Etica e Deontologica del Gruppo EDF Energies

Nouvelles, il Codice Etico che la integra ai fini del Decreto, le norme interne e le procedure comunque in esso contenute o da esso richiamate.

Nel caso dei fornitori/terzi contraenti sarà sufficiente che la Società consegni, in sede di stipula del contratto, copia del Codice Etico aziendale. Ove necessario in relazione alla tipologia di servizio/attività da eseguire da parte del fornitore/terzo contraente, costituiranno oggetto di idonea informativa e/o saranno consegnate copie di ulteriori documenti riconducibili al Modello. La consapevolezza della sussistenza di un sistema di regole presidiato da un apparato sanzionatorio è in grado di svolgere una funzione deterrente rispetto a condotte che configurano una violazione del Modello. Inoltre, atteso che il Modello non si limita a vietare condotte penalmente rilevanti o manifestamente irragionevoli, il principio assolve anche ad una funzione di garanzia per la quale, prima di poter sanzionare la violazione commessa da un soggetto, è necessario che questi conosca ovvero abbia ricevuto avviso della vigenza della norma interna che si suppone violata.

#### Obiettività nell'accertamento dei fatti costitutivi delle violazioni

L'esercizio del potere sanzionatorio deve essere preceduto da un accertamento obiettivo dei fatti. Le Linee Guida Confindustria fanno riferimento ad un "*rigoroso accertamento dei fatti*", con particolare riferimento alla fattispecie in cui la violazione rappresenti anzitutto un reato penale e la procedura sanzionatoria sia adottata prima e a prescindere dall'azione penale.

La funzione competente alla irrogazione della sanzione deve assumere la decisione sulla base di evidenze oggettive o di informazioni attendibili, se possibile provenienti da più fonti. Le evidenze/informazioni raccolte debbono pur sommariamente essere indicate nella contestazione della violazione, così da essere specifica e circostanziata.

#### Rispetto del contraddittorio

Questo principio rafforza il requisito della obiettività perché impone di concedere al soggetto che abbia commesso la violazione la possibilità di rispondere alla contestazione, proponendo la propria versione dell'accaduto e/o la giustificazione del fatto, ovvero chiedendo di essere ascoltato. E impone alla funzione responsabile dell'irrogazione della sanzione di assumere una decisione ponderata.

Il principio è già operante per i lavoratori subordinati, a prescindere dal Modello. Con l'adozione di questo, esso viene esteso alle procedure di contestazione di violazioni verso tutti i soggetti aziendali.

La funzione responsabile dell'irrogazione della sanzione è dunque tenuta, con l'invio di una contestazione tempestiva e specifica, a concedere un congruo termine di difesa al presunto responsabile della violazione.

#### Proporzionalità e gradualità delle sanzioni

Tali principi sono espressione di ragionevolezza e rispondono a loro volta a criteri di giustizia e

buona fede che, già ampiamente codificati nella normativa giuslavoristica e nei contratti collettivi di lavoro per il personale dipendente, assurgono con il Modello a principi generali di commisurazione delle sanzioni rispetto alla natura e alla gravità delle violazioni commesse.

Nell'individuazione della sanzione il principio di proporzionalità si lega concretamente agli elementi oggettivi e soggettivi della violazione.

Quanto agli elementi oggettivi, le violazioni del Modello sono graduate in base ad un ordine di gravità crescente, distinguendole tra quelle:

- che hanno procurato nulla o minima esposizione a rischio
- che hanno procurato una modesta esposizione al rischio
- che hanno procurato una rilevante esposizione a rischio
- che hanno integrato un fatto penalmente rilevante

Per ciò che concerne gli elementi soggettivi, si considerano rilevanti:

- la gravità del dolo o l'intensità della colpa
- le modalità di commissione della violazione
- l'eventuale recidiva dell'autore
- il livello gerarchico e/o di responsabilità del medesimo

#### Schema essenziale della procedura sanzionatoria aziendale

La procedura sanzionatoria delle violazioni del Modello, in quanto rivolta a una qualunque delle figure esaminate nel presente capitolo, si può schematicamente riassumere come di seguito:

- notizia/segnalazione del fatto
- istruttoria/accertamento del medesimo
- contestazione del fatto al presunto responsabile (con eventuale sospensione cautelare, nei casi ed alle condizioni stabilite)
- concessione di un termine a difesa per instaurazione dell'eventuale contraddittorio
- decisione sulla applicazione della sanzione

### **10. Le sanzioni previste per tipologie di soggetti**

#### Lavoratori dipendenti non dirigenti

Premessa l'autonomia delle violazioni del codice etico e delle misure e procedure del Modello rispetto alla commissione di un reato, il datore di lavoro non è tenuto – per dare avvio alla procedura disciplinare – ad attendere il termine del procedimento penale eventualmente in corso. Al contrario il datore di lavoro è tenuto, se del caso, ad intraprendere con tempestività la procedura disciplinare.

I riferimenti normativi per la corretta gestione di una procedura disciplinare sono costituiti da:

- l'art. 7 della Legge 300 del 20 maggio 1970, più comunemente nota come lo “Statuto dei lavoratori”

- gli articoli da 220 a 227 (Capo XXI) del CCNL Commercio (Aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi), che è il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al personale della EDF EN Italia SpA

Salvo e impregiudicato l'obbligo di pubblicità del codice disciplinare contenuto nel CCNL, del Codice Etico (**Allegato n. 1**) e del presente documento (§ 8, 9 e 10 in particolare), al momento dell'assunzione a ciascun lavoratore è illustrato e consegnato il Codice Etico della Società. Al lavoratore è richiesto di sottoscrivere il modulo di consegna, che deve essere conservato a cura della funzione responsabile della gestione del personale.

A tutti i lavoratori dipendenti, in particolare attraverso la rete informatica aziendale, è resa disponibile la documentazione relativa al Modello di organizzazione e controllo.

In base al comma 1 del già citato art. 7 della Legge 300/70, *“le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano”*.

La previa (rispetto all'apertura del procedimento disciplinare, ovvero alla contestazione della violazione) affissione del codice disciplinare è condizione di efficacia della sanzione eventualmente irrogata.

Devono essere portate a conoscenza dei dipendenti mediante affissione:

- gli artt. 220-227 del CCNL Commercio
- il Codice Etico della Società, composto dalla Carta Etica e Deontologica del Gruppo EDF Energies Nouvelles e dalla Carta che la integra ai fini del Decreto, che integra al fine del Decreto il contenuto del sopra citato art. 24
- il presente documento e segnatamente i § 8, 9 e 10

La funzione responsabile della gestione del personale deve assicurare il rispetto continuativo delle disposizioni concernenti la disciplina del personale.

Di seguito si evidenziano, in posizione di crescente afflittività, le sanzioni disciplinari adottabili dal datore di lavoro in ragione delle violazioni commesse:

1) il provvedimento del **rimprovero verbale** si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e delle norme interne previste e/o richiamate, correlandosi comunque detto comportamento ad una “mancanza lieve” ai sensi di quanto previsto al comma 1, lett.1) dell’art.225 del CCNL applicato, ovvero che non abbia comportato esposizione a rischio o abbia comportato una minima esposizione a rischio (di commissione di illeciti);

2) il provvedimento del **rimprovero scritto** si applica in caso di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1)



3) il provvedimento della **multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione** (con riferimento all'art.193 del CCNL vigente) si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e delle norme interne previste e/o richiamate, in misura tale da poter essere considerato un'infrazione ancorché non lieve, comunque, non grave, ovvero che abbia comportato una modesta esposizione al rischio, correlandosi detto comportamento, per intensità o gravità, a quanto previsto dal comma 2 dell'art.225 del CCNL applicato;

4) il provvedimento della **sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di giorni 10** si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e delle norme interne previste e/o richiamate, in misura tale da essere considerato un'infrazione di una certa gravità, ovvero rappresenti un'infrazione di gravità minore per cui sia prevista l'applicazione della multa e che sia stata commessa per la quarta volta nell'anno solare, correlandosi detto comportamento, per intensità o gravità, a quanto previsto dal comma 3 dell'art.225 del CCNL applicato, ovvero che abbia comportato una rilevante esposizione al rischio; inoltre, detto provvedimento si applica anche nell'ipotesi di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal presente Modello, anche se sia solo suscettibile di configurare uno degli illeciti a cui è applicabile il Decreto;

5) il provvedimento del **licenziamento per giusta causa** si applica in caso di adozione di un comportamento consapevole in contrasto con i principi e/o le regole di comportamento e/o le procedure e/o le norme interne previste e/o richiamate dal presente Modello, che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno degli illeciti a cui è applicabile il Decreto, sia tale da ledere l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria (la gravità della mancanza essendo desunta o desumibile da uno o più dei seguenti elementi: intensità del dolo, conseguenze penali e pecuniarie, recidività del comportamento, particolare natura della violazione o mancanza), correlandosi detto comportamento, per intensità o gravità, alle fattispecie di cui al comma 4 dell'art. 225 del CCNL applicato, ovvero che abbia integrato un fatto penalmente rilevante, ravvisandosi in tale comportamento una causa di grave nocimento morale e/o materiale per la Società.

E' (ulteriormente) precisato che nella scelta della sanzione e nella graduazione della sua intensità (laddove la sanzione prescelta lo consenta) il datore di lavoro terrà in considerazione:

- l'intensità del dolo (o intenzione) o la gravità della colpa
- il comportamento complessivo del lavoratore e il contributo da questi fornito alla condotta in contestazione

- i precedenti disciplinari del lavoratore nel rispetto dei limiti legali (art.7, comma 8, L.300/70) e contrattuali
- qualsiasi circostanza attinente la violazione che sia ragionevolmente ritenuta rilevante

Tali elementi soggettivi sono integrati – nell’applicazione delle sanzioni per le violazioni del Modello - da quelli indicati nel precedente § 9.

Nell’adozione dei provvedimenti disciplinari il datore di lavoro si attiene a quanto previsto dall’art. 227 del CCNL applicato.

L’attivazione, lo svolgimento e la definizione del procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti sono affidati, nell’ambito delle competenze alla stessa attribuite, alla funzione incaricata di assumere le decisioni sui dipendenti, che nell'organigramma aziendale è il CEO.

#### Sospensione cautelare del dipendente

Salvo quanto previsto dall’art. 215 CCNL applicato e per la fattispecie da esso non contemplate, laddove gli addebiti contestati al dipendente siano di particolare gravità, il datore di lavoro può sospendere il lavoratore dal servizio – fermo restando il diritto di questi a percepire la retribuzione.

La sospensione cautelare del dipendente non può essere comunque disposta prima della formale contestazione degli addebiti.

Per addebito di particolare gravità, ai fini della sospensione cautelare dal servizio, si intende un comportamento consapevole in contrasto con i principi e/o le regole di comportamento e/o le procedure e/o le norme interne previste e/o richiamate dal presente Modello di gravità tale da rendere necessario l’allontanamento del lavoratore.

Il lavoratore è in tal caso sospeso cautelativamente per il tempo strettamente necessario all’accertamento dei fatti nell’ambito del procedimento disciplinare.

#### Personale comandato presso la Società

Nell’ipotesi in cui le violazioni o mancanze di cui ai precedenti due paragrafi siano commesse da un lavoratore dipendente di un datore di lavoro terzo (come, ad esempio, le Società estere del Gruppo EDF Energies Nouvelles considerato a livello internazionale) comandato presso la Società, debbono essere tempestivamente trasmesse al datore di lavoro tutte le informazioni necessarie o utili all'avvio, svolgimento e definizione del procedimento disciplinare in base alle norme legali e contrattuali applicabili.

La Società distaccataria (EDF EN Italia Spa) pattuisce con la società distaccante - nel cui prevalente interesse si realizza il distacco del lavoratore - la clausola per la quale, in considerazione della gravità della violazione contestata o accertata, la società distaccante si obbliga a disporre - dietro richiesta motivata della distaccataria - il richiamo immediato del dipendente alla sede di lavoro. L’applicazione di eventuali sanzioni disciplinari resta di esclusiva spettanza del datore di lavoro-distaccante.

## Dirigenti

A prescindere dal fatto che nell'organizzazione della Società siano o non siano (come al momento) operanti dei dirigenti, la Società ritiene di non stabilire sanzioni di tipo conservativo in capo ai medesimi, per due ordini di ragioni:

- non sono previste dal CCNL Confindustria-Federmanager (del 24.11.2004) e successive modificazioni/integrazioni
- sono considerate inapplicabili dalla stessa giurisprudenza (vedasi Cass. SS.UU., 29 maggio 1995, n. 6041)

Anche nelle Linee Guida Confindustria 2014 si prende con ciò atto che è “*difficile individuare modalità idonee a sanzionare comportamenti non sufficientemente gravi da giustificare una sanzione espulsiva*”.

Pertanto, a fronte della violazione delle norme e procedure del Modello, trattandosi di mancanze lievi e comunque non gravi, ovvero di violazioni del Modello che abbiano procurato una nulla, minima o modesta esposizione a rischio e valutati anche gli elementi soggettivi di cui al precedente § 9, la Società si limiterà a richiamare formalmente il dirigente al rispetto degli obblighi assunti con la stipula del contratto di lavoro.

Nelle fattispecie più gravi e, comunque, ogni volta che le violazioni siano tali da ledere lo speciale rapporto di fiducia che lega il dirigente al proprio datore di lavoro (fattispecie che potrà verificarsi anche quando si siano ripetute nel tempo, nonostante ripetuti richiami, violazioni di cui al precedente capoverso), la Società – nel rispetto delle disposizioni generali del presente capitolo e delle norme del CCNL sul punto - procederà al licenziamento del dirigente, con revoca delle eventuali deleghe affidate allo stesso.

## Rapporto tra procedura sanzionatoria e procedimento penale per le altre figure aziendali

Anche per ciò che riguarda le altre (rispetto ai lavoratori dipendenti) figure destinatarie del sistema sanzionatorio adottato col presente Modello, il rapporto tra procedura sanzionatoria e procedimento penale è di reciproca autonomia. E' altresì valido per le seguenti ulteriori fattispecie il requisito della tempestività della eventuale procedura sanzionatoria.

## Collaboratori esterni e lavoratori autonomi che collaborano stabilmente con la Società

Il Codice Etico della Società (composto dalla Carta Etica e Deontologica del Gruppo EDF Energies Nouvelles e dalla Carta che la integra ai fini del Decreto) è allegato ai contratti che la Società stipula con i collaboratori esterni *una tantum* e con i professionisti che sono chiamati ad una collaborazione stabile con la Società (figure tutte rientranti nella categoria dei lavoratori autonomi o parasubordinati).

Con la sottoscrizione del contratto di collaborazione, al prestatore d'opera ovvero al professionista è richiesto di attestare la ricezione e la conoscenza del citato documento, oltre che assumere l'impegno di osservarne puntualmente le norme.

Il contratto di collaborazione/lavoro autonomo deve contenere apposite clausole mediante le quali si disciplina il potere sanzionatorio della Società a fronte di violazioni del Codice Etico e di altre disposizioni contenute in ulteriori documenti aziendali eventualmente consegnati al contraente, in quanto attinenti alle attività che sono oggetto del contratto di collaborazione/lavoro autonomo. Questo particolare aspetto della normativa contrattuale deve essere disciplinato con precisione e chiarezza, nell'interesse di entrambi i contraenti.

In considerazione degli elementi oggettivi e soggettivi codificati nel precedente § 9 (fatta eccezione per il livello gerarchico e di responsabilità - obiettivamente non applicabile alla fattispecie) e in funzione della crescente gravità della singola violazione, la sanzione da applicare è di seguito indicata:

- richiamo scritto
- applicazione di una penale (calcolata in percentuale sul corrispettivo spettante)
- risoluzione del contratto

Naturalmente è sempre possibile, laddove se ne ravvisino i presupposti, che sia disposta anche la sospensione cautelare delle prestazioni/attività/servizio svolti dal responsabile della violazione.

Il soggetto cui è affidato l'esercizio del potere sanzionatorio è il legale rappresentante - che peraltro avrà anche sottoscritto il contratto - o altra funzione aziendale indicata nel contratto ovvero successivamente delegata, nel qual caso la delega deve essere tempestivamente comunicata al contraente.

Di seguito è riportata, , la clausola contrattuale che attualmente è inserita nei contratti sottoscritti dalle società del Gruppo EDF EN Italia e modificata, *mutatis mutandis*, in relazione alla controparte contrattuale (persona giuridica/persona fisica) :

*“Nell'espletamento del presente Contratto ovvero in relazione al presente Contratto od alle operazioni dallo stesso contemplate, il [Professionista] / [Società], fermo restando il rispetto della Carta Etica del Gruppo EDF Energies Nouvelles, si impegna a non pagare, promettere di pagare, autorizzare il pagamento, offrire in pagamento ovvero donare denaro o altri oggetti di valore, direttamente o indirettamente, a pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio, funzionari, consiglieri, sindaci, assessori, ministri, dirigenti o impiegati pubblici allo scopo di (i) influire illegalmente e/o illegittimamente sulle azioni o decisioni di tali soggetti; (ii) indurre tali soggetti a dare corso od omettere qualsiasi azione in violazione dei rispettivi doveri, ovvero (iii) indurre tali soggetti ad utilizzare la propria influenza presso qualsiasi governo, ente pubblico o sui rispettivi organi al fine di influenzarne le azioni e decisioni. Il [Professionista]/[Società] dichiara e garantisce [n.d.r se Società: anche in nome e per conto, tra l'altro, dei propri amministratori] che, precedentemente alla sottoscrizione del presente Contratto, non ha compiuto azioni o omesso di compiere azioni che avrebbero violato le disposizioni del presente paragrafo, qualora le stesse pattuizioni fossero state in vigore a quel*

*tempo. Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 1456 del Codice Civile, in caso di inadempimento da parte del Professionista delle obbligazioni di cui al presente paragrafo, il Contratto si intenderà risolto con effetto retroattivo, su semplice dichiarazione da parte del Committente.*

*[Il Professionista] e/o la [Società] inoltre:*

*b. dichiara di non trovarsi per l'espletamento dell'incarico in alcuna condizione di incompatibilità ai sensi delle disposizioni di legge e contrattuali;*

*c. dichiara di conoscere ed accettare integralmente le disposizioni di cui al D.Lgs. 231/01 e del modello organizzativo (di seguito il Modello Organizzativo) adottato dal socio EDF EN Italia spa del Committente [n.d.r. ovvero da EDF EN Italia spa qualora sia quest'ultima a sottoscrivere il contratto], ed una cui copia è disponibile al seguente riferimento:*

*ftp://ftp.edf-en-italia.it – User: doc\_edf – Password: edfenitalia.*

*d. dichiara di non essere incorso in alcuno dei reati di cui al D.Lgs. 231/01 e ss.mm.ii. e si impegna ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al decreto legislativo suddetto (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso)*

*e. con la sottoscrizione del Contratto, riconosce che i principi espressi nel suddetto Modello Organizzativo nonché nel predetto D.lgs. 231/01 e ss.mm.ii., costituiscono parte integrante e sostanziale delle obbligazioni contrattuali assunte.*

*Conseguentemente le Parti prendono atto del fatto che la violazione da parte del Professionista delle norme contenute nel D.Lgs. 231/01 e ss.mm.ii. sarà considerata inadempimento delle obbligazioni contrattuali qui previste con ogni conseguenza di legge, ivi compresa la facoltà del Committente di dichiarare la risoluzione del rapporto contrattuale ex articolo 1453 del codice civile e di esigere il risarcimento del danno derivante dal predetto inadempimento”.*

#### Fornitori/terzi contraenti

Per gli altri fornitori - intendendosi con tale termine i soggetti individuati al punto 4 del precedente §. 8 – è disposto quanto previsto al precedente paragrafo.

#### Amministratori e componenti il Collegio sindacale

In caso di violazione delle norme e procedure del Modello, il Consiglio di Amministrazione – valutate tutte le circostanze rilevanti, in ossequio ai criteri codificati nel precedente §. 9 – delibera nei confronti del singolo amministratore:

- se consigliere o amministratore delegato: il richiamo scritto; la modifica (ad es., nel senso della restrizione ovvero della sottoposizione a limiti più stringenti) o la revoca della delega;
- in caso di attribuzione ai consiglieri, in modo disgiunto tra loro, dei poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione: il richiamo scritto; la modifica (ad es., nel senso della

restrizione ovvero della sottoposizione a limiti più stringenti) o la revoca di tale attribuzione.

In assenza del Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea procede analogamente nei confronti del singolo amministratore. Nel caso che l'inosservanza, la violazione e comunque il comportamento del singolo amministratore ne integri i presupposti, l'Assemblea dei soci dispone la revoca del citato amministratore per giusta causa ai sensi dell'art. 2383 c.c.

Per quanto riguarda il Collegio Sindacale (o il Sindaco unico), ogni e qualsiasi sanzione che non coincida con la revoca risulta inadeguata/inopportuna, attesa la posizione e il ruolo che il codice civile ritaglia per quest'organo nell'assetto societario. Salvo che la violazione non integri gli estremi per l'assunzione della delibera di cui al successivo capoverso, al Collegio Sindacale (o al Sindaco Unico) è formalmente richiesto dall'Assemblea dei soci, anche per il tramite di una funzione a ciò specificamente delegata, un incontro per la trattazione e soluzione della problematica scaturita dalla violazione. Dell'incontro è dato resoconto scritto mediante stesura e sottoscrizione di apposito verbale.

La revoca di uno o più componenti il Collegio ovvero del Sindaco unico deve essere deliberata dall'Assemblea, ai sensi dell'art. 2400 c.c., quando l'inosservanza/violazione commessa sia riconducibile alla fattispecie della "giusta causa".

## **11. L'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza è un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

La Società potrà essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati se l'organo dirigente avrà adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati e se, oltre al resto, avrà affidato all'Organismo di Vigilanza (di seguito anche per brevità l'OdV) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, curandone il suo aggiornamento (art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto).

L'art. 7, co. 4, ribadisce, infine, che l'efficace attuazione del Modello richiede, oltre all'istituzione di un sistema disciplinare, una sua verifica periodica - evidentemente da parte dell'OdV a ciò deputato.

L'assenza di condizioni di soggezione nei confronti degli "apicali" operativi della Società costituisce un elemento essenziale per lo svolgimento di un controllo penetrante sull'efficace attuazione del Modello. Per questo motivo è necessario definire i requisiti di nomina (ad esempio: assenza di conflitti di interesse, assenza di parentela con il vertice, assenza di mansioni operative ecc.), di revoca/sostituzione, di decadenza, di durata in carica e rinnovo dei componenti l'OdV.

Per quanto riguarda la commissione di illeciti da parte dell'ente a seguito del mancato esercizio del potere di vigilanza sull'attuazione e sul funzionamento del Modello si prevede che "l'obbligo di vigilanza non comporta di per sé l'obbligo di impedire l'azione illecita".

L'unico caso in cui il legislatore abbia espressamente disciplinato una specifica fattispecie di reato a carico dell'OdV (reato omissivo proprio) è quella prevista dall'articolo 52 del decreto 231/2007 che obbliga i diversi organi di controllo di gestione tra cui l'Organismo di Vigilanza, a vigilare sull'osservanza della normativa antiriciclaggio e a comunicare le violazioni delle relative disposizioni di cui vengano a conoscenza nell'esercizio dei propri compiti o di cui abbiano altrimenti notizia. E' prevista una sanzione penale della reclusione fino a 1 anno e della multa da 100 a 1000 euro in caso di mancato adempimento dei suddetti obblighi informativi (art. 55, comma 5 D. Lgs 231/2007).

Al fine di adempiere alle proprie funzioni di carattere multidisciplinare, l'OdV potrebbe doversi avvalere dell'ausilio di particolari professionalità da reperire, laddove necessario, anche all'esterno della Società.

## **12. Nomina e composizione dell'OdV**

L'OdV è nominato dall'organo amministrativo che decide il numero e la qualifica dei componenti, sia interni che esterni, sulla base delle dimensioni della Società, dell'attività svolta e delle aree nel cui ambito possono essere commessi i reati-presupposto, come individuati dal Modello organizzativo.

La nomina dei membri dell'OdV deve essere resa nota a ciascun componente nominato e da questi formalmente accettata con apposita dichiarazione che attesti, altresì, il possesso dei requisiti di eleggibilità, onorabilità, nonché di professionalità richiesti dalla norma. La perdita dei requisiti di eleggibilità e/o onorabilità determina la decadenza dalla carica.

La nomina dell'OdV, per la prima volta, avviene con la stessa delibera di approvazione e adozione del modello organizzativo. Successivamente l'Organismo è rinnovato con apposita decisione dell'organo amministrativo e resta in carica per il numero di esercizi sociali stabilito all'atto di nomina.

Per quanto riguarda la composizione dell'Organismo di Vigilanza si deve tener conto della complessità organizzativa della Società, delle caratteristiche delle aree a rischio, della presenza di competenze interne adatte a ricoprire il ruolo, considerando che è opportuno escludere dall'Organismo di Vigilanza qualsiasi soggetto che possa, per la posizione all'interno dell'impresa, porre in essere o favorire uno degli illeciti rilevanti.

Nelle società di capitali, tra l'altro, questo stesso compito può essere svolto dal collegio sindacale, dal consiglio di sorveglianza e dal comitato per il controllo della gestione.

Se la composizione è plurisoggettiva, l'OdV elegge, tra i suoi membri, il proprio Presidente, a cui sarà affidato il compito di espletare le formalità relative alla convocazione, alla fissazione degli argomenti da trattare, all'organizzazione e allo svolgimento delle riunioni collegiali. Il Presidente provvede a nominare, fra i suoi componenti, un Segretario che cura la redazione del verbale della seduta.

Nelle realtà di grandi dimensioni appare consolidata la scelta di una composizione plurisoggettiva dell'Organismo di Vigilanza, che fornisce maggiore garanzia rispetto al requisito dell'indipendenza in termini di imparzialità di giudizio e minori interferenze/condizionamenti e, in più, presenta il vantaggio di una ripartizione delle competenze necessarie per assolvere al proprio incarico (anche alla luce della continua estensione del Decreto a nuove fattispecie di reato).

In funzione del ruolo e dei compiti che l'OdV è chiamato ad esercitare, risultano particolarmente indicate al suo interno figure professionali con specifiche competenze in materia:

- contabile ed economico finanziaria;
- giuridica e, preferibilmente, di diritto commerciale e penale;
- di organizzazione aziendale.

Atteso che tra i reati-presupposto figurano alcuni reati colposi legati alla violazione delle norme sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, potrebbe essere opportuno prevedere l'inserimento nell'OdV di soggetti che abbiano adeguate specializzazioni e/o competenze nel settore dell'antifortunistica, tutte le volte che la tipologia dell'attività d'impresa evidenzia un rischio-reato significativo nel settore. E' comunque sconsigliato l'inserimento del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione che, se da un lato è certamente il soggetto più competente in materia, non può tuttavia considerarsi totalmente indipendente, in quanto titolare di compiti di gestione ed esposto ad un evidente conflitto di interessi. Il medesimo potrebbe/dovrebbe semmai essere utilizzato dall'OdV come "interlocutore privilegiato" per l'effettuazione delle verifiche e dei controlli. In alternativa, in assenza di un membro con adeguate competenze nelle citate materie, l'OdV potrebbe avvalersi, nell'espletamento dei compiti assegnati, di consulenti esterni specializzati in materia di salute e sicurezza.

L'estensione dell'applicazione del decreto 231 ai delitti colposi pone un problema di rapporti tra soggetti responsabili dei controlli in materia di salute, sicurezza sul lavoro e di tutela dell'ambiente e componenti dell'Organismo di vigilanza. L'autonomia delle funzioni proprie di questi organi non consente di ravvisare però alcuna sovrapposizione di ruoli in quanto svolgono i propri compiti di controllo su piani differenti.

#### Collegio Sindacale.

Nelle società di capitali, la funzione di OdV può essere attribuita, con apposita decisione dell'organo amministrativo, al collegio sindacale come da art. 6, comma 4-bis del d.



lgs.231/2001).

Il Sindaco che abbia un interesse concorrente o in conflitto con l'attività di vigilanza svolta in qualità di componente dell'OdV, deve rendere nota tale circostanza all'inizio della riunione e non prendere parte alla relativa deliberazione. In ogni caso il Sindaco non partecipa alle discussioni e alle deliberazioni aventi ad oggetto l'attività dell'OdV relativamente a reati-presupposto in ordine ai quali egli stesso può essere coinvolto. Di tali circostanze è dato atto nel verbale della riunione.

Tuttavia, si evidenzia che la scelta di affidare le funzioni di Organismo di vigilanza al Collegio Sindacale, deve essere valutata attentamente anche alla luce della teorica possibilità che il Sindaco possa concorrere alle condotte delittuose tipiche di alcuni reati-presupposto (e segnatamente di alcuni reati societari).

### **13. L'OdV nel Gruppo societario**

Il Gruppo EDF EN Italia come già descritto in precedenza è composto, riassuntivamente, come segue.

- da una holding operativa, EDF EN Italia SpA, che, nella maggior parte dei casi<sup>1</sup>, controlla e finanzia le società di progetto del Gruppo societario ed esegue, per il tramite delle proprio personale, i servizi tecnici, amministrativi, legali e finanziari, descritti al paragrafo 7 che precede (a tal fine si rinvia per maggiori dettagli alla Parte Seconda paragrafo 4 del Modello Organizzativo) ;

- dalle società di progetto che, con la sola eccezione di una società collegata il cui personale è al 100% distaccato presso altra società, non hanno dipendenti in quanto tutte le prestazioni di natura tecnica, amministrativa, legale e finanziaria sono eseguite dal personale della società EDF EN Italia spa; Va precisato che gli amministratori delle società di progetto del Gruppo EDF EN Italia coincidono con gli organi apicali della EDF EN Italia spa.

In considerazione di quanto precede il Consiglio di Amministrazione della EDF EN Italia spa ha deciso di centralizzare le attività di competenza dell' Organismo di Vigilanza delle società di progetto nella società controllante EDF EN Italia SpA.

Pertanto con l'approvazione del presente documento l'OdV è incaricato dalla EDF EN Italia SpA a compiere le attività di monitoraggio sulle Società del Gruppo societario controllate da EDFEN Italia SpA per la verifica della conformità del loro operato al D. Lgs. 231/01 sotto il profilo della insussistenza di atti/condotte riconducibili, anche solo potenzialmente, ai vari reati-presupposto.

L'ambito e l'oggetto delle attività dell'OdV sono quelli precipuamente previsti dal Decreto e

---

<sup>1</sup> Nel presente Modello Organizzativo ed ai fini della descrizione delle struttura societaria del Gruppo EDF EN Italia non sono espressamente e volutamente ricomprese le joint-venture costituite tra EDF EN Italia SpA e Fri-EL Green Power SpA.

ineriscono ogni processo e documento ritenuto dall'OdV utile per il corretto adempimento dei propri compiti di verifica e controllo sulla società EDF EN Italia SpA e sulle controllate e sulla società collegata Greentech Monte Grighine – GMG srl.

L'OdV è tenuto a comunicare all'organo amministrativo di EDF EN Italia e a quello di ogni singola Società controllata il resoconto e il risultato della propria attività quantomeno con frequenza annuale.

L'OdV è tenuto a comunicare tempestivamente al medesimo organo amministrativo, per le decisioni del caso, ogni fatto o altre criticità, appresi direttamente o all'esito di controlli specifici o periodici, che possano essere riconducibili alle condotte penalmente rilevanti previste nei reati-presupposto.

Salvo diverso patto scritto tra la Società controllante e ogni singola Società controllata, gli oneri economici derivanti dall'attività aggiuntiva dell'OdV sono ad esclusivo carico della prima.

#### Funzioni e poteri dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del Decreto, alle seguenti funzioni:

- vigilare sull'attuazione, sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo adottato della Società;
- monitorare il Modello nel tempo, verificando che esso mantenga i propri requisiti di efficacia e di idoneità a prevenire i reati;
- proporre l'aggiornamento del Modello, prevedere modifiche e adeguamenti in base al mutato contesto operativo o organizzativo dell'ente o a seguito dell'introduzione di nuove norme in materia di responsabilità degli enti.

Dette funzioni possono essere raggruppate in due ambiti di attività:

- ✓ analisi, vigilanza e controllo
- ✓ monitoraggio ed aggiornamento del modello

Nell'ambito delle attività di vigilanza, l'OdV può effettuare, a titolo esemplificativo e non esaustivo i seguenti interventi:

- verifiche sul rispetto delle previste procedure nelle operazioni di maggior valore economico, specialmente qualora coinvolgano la Pubblica Amministrazione;
- verifiche sul rispetto delle previste procedure nelle operazioni di gestione finanziaria e di tesoreria più rilevanti economicamente;
- verifiche sulla mappatura delle aree di rischio;
- verifica delle segnalazioni in merito all'osservanza delle leggi, del Codice Etico, del Modello organizzativo da parte di tutti i destinatari.

L'attività di analisi, vigilanza e controllo si sostanzia in un'attività di follow-up, di audit ed eventuali controlli delle aree/operazioni a rischio individuate nel medesimo Modello al fine di

verificare la coerenza tra i comportamenti concreti e le procedure previste. A tal fine, è opportuno che eventuali situazioni di rischio non valutate, inefficienze delle procedure o violazioni delle stesse siano segnalate all'OdV mediante un adeguato sistema di flussi informativi e/o mediante controlli effettuati appositamente dall'OdV.

Ai fini della ricezione di eventuali segnalazioni di anomalie o violazioni del Modello, viene creato un indirizzo di posta elettronica esclusivo per i membri dell' Organismo di Vigilanza indipendenti [odv@edfenitalia.it](mailto:odv@edfenitalia.it) con password accessibile esclusivamente ai componenti dell'OdV ed opportunamente protetto. Verranno garantiti la riservatezza delle segnalazioni e l'anonimato del segnalante.

L'OdV ha il compito di informare tempestivamente l'organo amministrativo di qualsiasi violazione del Modello ritenuta significativa che possa comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, di cui sia venuto a conoscenza direttamente o con il monitoraggio dei flussi informativi.

L'OdV ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei suoi compiti. L'OdV si avvale - sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità - della collaborazione di tutte le strutture della Società ovvero anche dell'ausilio di consulenti esterni.

Quanto all'attività di monitoraggio ed aggiornamento, l'OdV valuta l'adeguatezza, l'efficacia ed efficienza del Modello ossia la sua diffusione all'interno dell'azienda e l'osservanza delle procedure e dei principi in esso contenuti, curandone l'aggiornamento nel caso in cui emergano carenze o situazioni in cui si accerti la loro inefficacia, mediante l'analisi dei flussi informativi e di quelle situazioni che, sebbene non abbiano dato luogo a violazioni del Modello e non abbiano integrato un reato presupposto, costituiscono la spia di un non corretto funzionamento del Modello in termini di efficacia volta a prevenire il rischio di commissione del reato.

L'OdV verifica, pertanto, la conservazione, nel tempo, dei requisiti di efficacia e funzionalità del Modello e propone eventuali revisioni, integrazioni e modifiche all'organo amministrativo, che ha il potere di approvarle. Tali interventi vengono effettuati in dipendenza dell'entrata in vigore di norme e provvedimenti legislativi che influiscano sul dettato del Decreto 231/2001 e nell'ipotesi in cui dalle valutazioni e dai controlli operati emerga la necessità/opportunità di promuovere correzioni ed aggiornamenti del Modello.

L'aggiornamento del Modello e l'eventuale revisione della mappatura delle aree a rischio è, quindi, opportuna in presenza di modifiche normative inerenti il Decreto 231/2001, di gravi violazioni del Modello o di significative modifiche dell'assetto interno della Società o delle modalità di svolgimento dell'attività societaria.

L'OdV promuove la conoscenza, la comprensione, diffusione ed osservanza del Modello nel

contesto aziendale, avvalendosi di apposite strutture interne ovvero di consulenti esterni; promuove la conoscenza dei principi contenuti nella Codice Etico, in modo che detti principi siano tradotti in comportamenti coerenti, individuando gli interventi formativi e di comunicazione più opportuni.

L'OdV redige ed approva all'unanimità un apposito regolamento o procedura nel rispetto delle norme di legge e dello statuto societario.

L'OdV si riunisce periodicamente per lo svolgimento delle attività di vigilanza e verifica di cui si dà atto in appositi verbali da riportare sul libro-registro dell'OdV ove vengono annotate tutte le attività svolte dai componenti l'organismo. Le attività sono formalizzate in un programma con indicazione della frequenza, natura e ampiezza dei singoli interventi, nonché della documentazione da acquisire e di cui prendere visione.

Per contribuire a garantire la piena autonomia dell'OdV, la definizione delle risorse finanziarie (budget), per le spese da sostenere nell'espletamento delle proprie funzioni, viene formulata dall'OdV medesimo, in base alle necessità prevedibili per l'anno di esercizio, e viene deliberata dal CdA.

L'OdV deve infatti disporre di mezzi finanziari adeguati per poter agire in piena autonomia operativa.

L'OdV redige una relazione periodica (annuale), da trasmettere ai componenti dell'organo amministrativo ed al Presidente del collegio sindacale laddove costituito, entro la data prevista dalla Società per l'approvazione del bilancio, riferito a ciascun esercizio sociale, in ordine alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute, alle criticità emerse, agli interventi correttivi e migliorativi del Modello ed al loro stato di realizzazione.

E' opportuno che i documenti di supporto che forniscono evidenza delle operazioni, dei controlli e delle ispezioni effettuate nonché delle segnalazioni ricevute siano conservati per dieci anni con modalità tali da garantire la disponibilità, l'integrità e la riservatezza necessarie. Tale documentazione non deve essere accessibile a persone non autorizzate.

Il Presidente dell'OdV ha i seguenti compiti e poteri:

1. convoca e presiede le riunioni dell'OdV;
2. stabilisce l'ordine del giorno delle riunioni;
3. rappresenta l'OdV con facoltà di delegare altro componente;
4. invita alle riunioni i responsabili di altre funzioni aziendali ed a fini consultivi, i consulenti esterni;
5. cura i rapporti con l'organo amministrativo;
6. è responsabile della conservazione del libro dell'OdV e della restante documentazione inerente l'attività svolta dall'OdV.

Dopo la cessazione dell'incarico, nell'ultima verbalizzazione viene nominato il custode degli atti

da conservare.

#### Definizione dei flussi informativi

L'OdV identifica i flussi delle informazioni che devono essergli inviate e indica le funzioni responsabili dell'invio, la periodicità e le modalità di comunicazione.

Dovranno comunque essere fornite all'OdV tempestivamente le informazioni concernenti:

- eventuali violazioni delle procedure e dei protocolli previsti nel Modello per la prevenzione dei reati;
- rapporti predisposti dagli organi e dagli ulteriori competenti soggetti aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del D.Lgs 231/01;
- l'avvio di indagini o l'esistenza di un procedimento giudiziario a carico della Società o di persone fisiche riconducibili alla stessa per i reati previsti dal Decreto;
- l'avvio di indagini interne alla struttura dirette ad appurare ed eventualmente sanzionare l'inosservanza delle misure previste dal Modello.
- ogni altro documento che l'OdV ritenga necessario per effettuare il monitoraggio della applicazione dei protocolli previsti ed adottati dalla Società.

A fronte delle segnalazioni o comunque delle informazioni ricevute, nonché di propria iniziativa, l'OdV può compiere verifiche, accessi agli impianti, convocare i soggetti interessati e svolgere nei tempi e modi che riterrà opportuni ogni altra attività di accertamento che riterrà utile.

L'Organismo di Vigilanza deve altresì ricevere la reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

La Società al fine di definire puntualmente e disciplinare le modalità di invio delle informazioni che rilevano per l'OdV, ha adottato la procedura denominata "EEIT – GES – PR02\_Gestione dei flussi informativi vs OdV" che si applica, tra l'altro, a tutti i dipendenti.

## **14. Regolamento dell'Organismo di Vigilanza**

Al fine di preservare l'effettività dell'autonomia ed imparzialità dell'OdV, la Società ha ritenuto opportuno determinare qui di seguito le regole generali che garantiscano la sua operatività individuandone i poteri, i compiti e le responsabilità ad esso attribuiti in conformità alla legge.

In considerazione del grado di strutturazione della Società e delle esigenze di adeguamento al D.Lgs. 231/01, la Società ritiene di istituire un Organismo di Vigilanza collegiale.

#### Eleggibilità e onorabilità

I componenti dell'O.d.V, al momento della nomina e per tutta la durata della loro carica, non devono:

- avere vincoli di parentela o affinità con i componenti il consiglio di amministrazione

della Società e con coloro che hanno analoghi incarichi nelle Società controllate;

- rivestire incarichi dirigenziali all'interno dell'organizzazione aziendale della Società e delle sue controllate
- avere interessi economici (come ad es. partecipazioni azionarie) nella Società o nelle Società controllate

Il personale dipendente e/o i collaboratori della stessa Società e/o delle società da questa controllate possono essere eletti quali componenti dell'OdV. Tuttavia (come già previsto al precedente § 5.2.1), al fine di non pregiudicare il requisito di autonomia e indipendenza dell'organismo si dovrà preferire un OdV composto (interamente o in gran parte) da risorse esterne piuttosto che interne.

Si ritiene, in ogni caso applicabile all'OdV il disposto dell'art. 2399 c.c. relativo al Collegio Sindacale.

Il requisito dell'onorabilità dei componenti dell'OdV è soddisfatto dalle seguenti condizioni:

- non essere stati condannati, con sentenza anche non definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ai sensi dell'art. 444 c.p.p.), anche se a pena sospesa condizionalmente ai sensi dell'art. 163 c.p., per uno dei reati tra quelli previsti dal Decreto;
- non essere stati condannati, con sentenza anche non definitiva, ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici;
- non avere rivestito la qualifica di componenti dell'OdV in seno a società nei cui confronti sono state applicate, anche con provvedimento non definitivo, escluso i provvedimenti cautelari, (comprese le sentenze emesse ai sensi dell'art.63 del Decreto), le sanzioni previste dall'art.9 del medesimo decreto;
- non essere stati e non essere sottoposti a provvedimenti di interdizione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese, dall'esercizio dell'ufficio di amministratore, sindaco, liquidatore, direttore generale e dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, nonché da ogni altro ufficio con potere di rappresentanza della persona giuridica o dell'impresa.

Ciascun membro dell'OdV, al momento dell'accettazione dell'incarico, deve sottoscrivere un'apposita dichiarazione di sussistenza dei citati requisiti.

La previsione di cause di ineleggibilità o decadenza dei membri dell'Organismo di vigilanza può contribuire a selezionare individui effettivamente indipendenti.

#### Professionalità e Continuità d'azione

La professionalità è definita come il bagaglio di competenze, esperienze, strumenti e tecniche che all'OdV - e quindi ai suoi componenti - è richiesto di possedere al fine svolgere con correttezza, efficienza ed efficacia l'attività assegnata.

E' importante che l'attività di vigilanza sul Modello sia svolta in modo costante, sistematico e con una periodicità tale da consentire all'OdV di ravvisare in tempo reale eventuali situazioni anomale (calendarizzazione delle attività, verbalizzazioni, flussi informativi etc..) e e consentire gli interventi necessari.

L'attività di controllo e monitoraggio dell'Organismo deve essere svolta in continua interazione con il management aziendale, senza che ciò possa influire sulla concreta autonomia e indipendenza dell'Organismo medesimo.

Il requisito della continuità di azione, da valutare rispetto all'intero collegio, può essere soddisfatto attraverso diverse soluzioni: ad esempio, mediante la presenza di componenti interni i quali possono offrire un contributo assiduo, determinante per assicurare la necessaria continuità d'azione e la previsione di un numero di anni minimo di incarico, compatibile con la realizzazione dei compiti specificamente attribuiti all'Organismo e con gli obiettivi che la Società intende realizzare in tema di prevenzione dei reati, organizzazione e controllo.

Nelle ipotesi in cui si opti per la nomina di membri esclusivamente esterni, il requisito potrà essere soddisfatto mediante la costituzione di una segreteria tecnica anche interfunzionale, in grado di coordinare l'attività dell'OdV e di assicurare la costante individuazione di una struttura di riferimento nella società, anche ai fini di eventuali informazioni o denunce da parte di soggetti operanti al suo interno (Linee Guida Confindustria 2014).

#### Autonomia e Indipendenza

L'OdV è un organismo collocato al vertice dell'organizzazione aziendale che svolge le proprie funzioni in piena autonomia e indipendenza, evitando ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente ed, in particolare, dell'organo dirigente, anch'esso controllato dall'Organismo di Vigilanza.

Ciò nonostante l'organo amministrativo ed il Collegio Sindacale, nell'ambito dei rispettivi poteri, funzioni e responsabilità, non sono comunque esonerati dal vigilare, a loro volta, rispettivamente, sulla adeguatezza e sulla correttezza/legittimità del suo operato.

Dall'effettiva indipendenza dell'OdV discende la sua capacità di adottare scelte oggettivamente non sindacabili. I membri dell'OdV non devono essere infatti inquadrati nella gerarchia aziendale (autonomia organizzativa e funzionale) e/o svolgere attività di gestione o incarichi di natura operativa. Diversamente, infatti, potrebbe esserne minata l'obiettività di giudizio come organo all'atto delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

L'OdV quindi:

- autodetermina proprie regole procedurali e/o comportamentali
- non può essere oggetto di forme di interferenza e pressione da parte del management e dell'organizzazione aziendale
- decide metodi, caratteristiche, tempi e modalità del controllo e ha libero accesso a

informazioni e documenti nonché ai locali della Società

- deve essere dotato di beni strumentali e risorse, anche finanziarie, adeguate ai compiti e alle attività che è chiamato a svolgere.

Allo scopo di assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti di autonomia ed indipendenza, sarà opportuno che, nel caso, per esempio, di un OdV composto da tre componenti, solo uno su tre sia una risorsa interna.

I componenti dell'OdV devono possedere requisiti soggettivi formali quali onorabilità, assenza di conflitti di interessi e relazioni di parentela con il vertice.

#### Compensi e rimborsi spese

Il Consiglio di Amministrazione della Società provvede a stabilire, con la delibera di nomina, il compenso per i componenti dell'OdV.

L'incarico di componente l'OdV non può essere in alcun modo considerato di tipo "onorario": sia per le funzioni che è chiamato a svolgere, sia per le responsabilità connesse, il compenso connesso a tale incarico deve essere adeguato.

La valutazione del compenso proposto e l'eventuale sua accettazione da parte dei componenti dell'OdV non può prescindere dalla considerazione dei livelli di rischio, dalle responsabilità assunte nell'assolvimento dell'incarico, dalla complessità del modello adottato rilevabile da parametri quali la struttura organizzativa, il livello dimensionale (es. fatturato, capitale sociale etc..) e organizzativo.

Appare opportuno nella delibera di nomina si preveda, inoltre, la possibilità di un adeguamento del compenso inizialmente stabilito nel caso in cui aumenti il grado di complessità delle attività di vigilanza da svolgere (es. cambiamento dell'assetto organizzativo, ampliamento dei reati).

Spetta ai componenti l'OdV anche il rimborso delle spese vive e documentate sostenute per intervenire alle riunioni e per lo svolgimento delle incombenze affidate.

Ai componenti del collegio sindacale, laddove siano incaricati della funzione di OdV, è riconosciuto un compenso separato ed ulteriore per lo svolgimento di tale funzione.

#### Durata in carica e sostituzione dei componenti l'OdV

Il mandato dei componenti l'OdV è, di norma, triennale; può essere di durata inferiore qualora ciò sia necessario per rendere la durata in linea con quella prevista per gli organi societari. Essi sono rieleggibili.

Le cause di cessazione dei membri dell'OdV sono: a) scadenza dell'incarico; b) decadenza; c) revoca da parte della Società; d) rinuncia; e) decesso.

Scadenza dell'incarico. Salvo che si verifichi una causa di cessazione anticipata i componenti dell'OdV rimangono in carica fino alla data della naturale scadenza.

#### Revoca e decadenza

La revoca non è espressamente disciplinata né dal decreto, né da altre prescrizioni normative. In



ogni caso compete esclusivamente all'organo amministrativo per giusta causa e sentito il Collegio Sindacale, in caso di gravi e documentate condotte che inficino il rapporto di fiducia con la Società o implicino il venir meno dei requisiti di indipendenza e di onorabilità.

Le cause di decadenza si configurano nel caso in cui i componenti perdano il possesso dei requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità, professionalità.

In particolare costituiscono cause di decadenza:

- l'interdizione, l'inabilitazione ovvero una grave infermità che renda l'interessato inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza o un'infermità che, comunque, comporti l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi, la nomina di un amministratore di sostegno;
- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello;
- grave inosservanza delle norme di legge;
- una sentenza di condanna di primo grado della Società ai sensi del decreto, o un procedimento penale concluso con patteggiamento ove risulti dagli atti, l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo; l'organo amministrativo, nelle more del passaggio in giudicato della sentenza, potrà altresì disporre la sospensione dei poteri dell'OdV ovvero la nomina di un componente ad interim o la nomina di un nuovo componente;
- una sentenza di condanna anche non definitiva, a carico di un componente dell'OdV per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico del componente dell'OdV ad una pena che importa l'interdizione anche temporanea dai pubblici uffici ovvero interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

L'organo amministrativo acquisita la documentazione comprovante la perdita del requisito, con delibera, dichiara la decadenza dell'interessato entro trenta giorni dalla conoscenza della causa anche a seguito di segnalazione.

La rinuncia da parte del componente dell'OdV può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Consiglio di Amministrazione, per iscritto, unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata. In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza del Presidente, il Consiglio di Amministrazione delibera immediatamente la nomina del nuovo Presidente dell'OdV. La delibera deve essere tempestivamente comunicata all'interessato.

Qualora, invece, la revoca o la decadenza riguardino tutti i componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare un nuovo OdV.

#### Convocazione, voto e delibere dell'OdV

L'OdV si riunisce su convocazione del Presidente, anche dietro richiesta motivata di uno dei suoi componenti. L'OdV, in ogni caso, si riunisce almeno una volta ogni tre mesi.

La riunione viene convocata con avviso contenente l'ordine del giorno, da inviarsi, anche a mezzo fax o posta elettronica, almeno sette giorni prima della data della riunione. In caso di urgenza l'avviso di convocazione viene inviato almeno un giorno prima.

L'ordine del giorno, nonché l'invito alle riunioni può essere inviato ai membri del Collegio sindacale, ove costituito.

Le convocazioni e la documentazione possono essere trasmesse anche a mezzo telefax o posta elettronica

È in ogni caso validamente convocata la riunione laddove vi partecipino almeno due componenti su tre.

Le riunioni dell'OdV sono presiedute dal Presidente, e, in sua assenza, dal membro da questi designato.

Ciascun membro dell'OdV ha diritto ad un voto. In caso di parità, chi presiede ha diritto a due voti.

Le delibere dell'OdV sono assunte a maggioranza dei voti spettanti complessivamente ai membri presenti.

Ogni riunione è verbalizzata nell'apposito registro, sottoscritto dal Presidente e dal Segretario e custodito presso la sede o comunque a cura e sotto la responsabilità dell'OdV.

E' fatto obbligo a ciascun membro dell'OdV di astenersi dalla votazione nel caso in cui lo stesso si trovi in situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, con l'oggetto della delibera.

L'esistenza della situazione di conflitto e la conseguente astensione devono essere fatte constatare dal verbale della seduta. In caso di inosservanza dell'obbligo di astensione, la delibera si ritiene invalida.

#### Obblighi di riservatezza

I componenti dell'OdV sono tenuti alla massima riservatezza in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni.

Tale obbligo, tuttavia, non sussiste in generale nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

In ogni caso, l'OdV agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle segnalazioni stesse - fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società e dei terzi - attraverso adeguate procedure di protezione delle fonti e della riservatezza delle informazioni ricevute.

I componenti dell'OdV sono tenuti ad astenersi dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate per scopi non rientranti nelle funzioni proprie dell'OdV.

Ogni dato deve essere trattato in conformità con la legislazione vigente in materia ed in particolare con il Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196 ("Codice per il trattamento dei dati

personali”). L’inosservanza dei suddetti obblighi può costituire, avuto riguardo alla concreta fattispecie, un grave inadempimento dei doveri connessi alla carica e comportare così la revoca per giusta causa.

#### Modifiche del Regolamento

Eventuali modifiche al presente Regolamento sono approvate con delibera del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell’Organismo di Vigilanza.