

Modello di organizzazione e di gestione

(ai sensi del D. Lgs. 231/2001)

Edison Spa



Sezione prima - Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231	1
1. La responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato	3
1.1. Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni	3
1.2. La natura della responsabilità delle persone giuridiche	3
1.3. I presupposti per l'imputazione della responsabilità all'ente	4
1.3.1. Presupposto oggettivo: la commissione di un reato	4
1.3.2. Presupposto oggettivo: l'autore del reato dev'essere un soggetto riferibile all'ente	5
1.3.3. Presupposto oggettivo: il reato deve corrispondere ad un interesse o ad un vantaggio per l'ente	6
1.3.4. Presupposto soggettivo: la colpa da organizzazione	8
1.4. Le sanzioni previste dal decreto 231	9
1.5. Il reato commesso all'estero	10
1.6. La partecipazione dell'ente al procedimento penale	10
2. L'esenzione da responsabilità: il modello di organizzazione, gestione e controllo	12
2.1. Il modello di organizzazione, gestione e controllo	12
2.2. La fonte del Modello: Le Linee Guida di Confindustria	13
Sezione seconda - Il contenuto del modello di organizzazione, gestione e controllo di Edison S.p.A.	16
1. Adozione del modello	17
1.1. Finalità del modello	17
1.2. Presupposti del Modello: il sistema integrato dei controlli interni	18
1.3. Struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Edison S.p.A.	21
1.4. Il Codice Etico	22
1.5. Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli	22
1.6. Il sistema delle deleghe e il Regolamento di Spesa	27
1.7. Destinatari	28
1.8. Adozione del Modello nell'ambito del Gruppo Edison	29
1.9. Il sistema di compliance integrata	29
2. Organismo di vigilanza	31
2.1. L'Organismo di Vigilanza: ruolo e requisiti	31
2.2. L'Organismo di Vigilanza di Edison S.p.A.	33
2.3. Definizione di compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza	33
2.4. Reporting dell'Organismo di Vigilanza da e verso gli organi di governo e controllo societario	35
2.5. Flussi informativi periodici nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	36
2.6. Segnalazione di violazioni	37
3. Sistema disciplinare	38
3.1. Condizioni	38
3.2. Apparato sanzionatorio	39
3.3. Organo competente all'irrogazione delle sanzioni disciplinari	43
4. L'aggiornamento del modello	44
5. La formazione dei destinatari e la diffusione del modello	45
5.1. Informazione e formazione del personale	45



Sezione prima

Il Decreto Legislativo
8 Giugno 2001, n. 231



Summary

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 ha introdotto, per la prima volta, nell'ordinamento giuridico italiano un sistema di responsabilità delle persone giuridiche in relazione alla commissione di reati.

Si tratta di una forma di responsabilità autonoma e distinta rispetto a quella della persona fisica autrice del reato.

Seppur formalmente definita come amministrativa, la responsabilità dell'ente ha natura sostanzialmente penale; non solo perché consegue alla commissione di reati, ma anche perché è accertata da un giudice penale nell'ambito di un procedimento penale e può determinare a carico della persona giuridica l'irrogazione di sanzioni fortemente afflittive (di natura pecuniaria e interdittiva).

I presupposti che possono determinare la responsabilità delle persone giuridiche sono dunque: i) la commissione di un reato; ii) da parte di un esponente aziendale ed è inoltre necessario iii) che quel reato soddisfi un interesse o un vantaggio dell'ente stesso.

In costanza di tali presupposti, la persona giuridica potrà essere ritenuta responsabile ove sia ravvisabile a suo carico una "colpa d'organizzazione", ossia la mancata adozione di un assetto organizzativo idoneo e adeguato alle esigenze di prevenzione dei reati.

L'adozione da parte dell'ente di un Modello di organizzazione, gestione e controllo (il Modello) costituisce pertanto il primo e principale strumento per andare esente da responsabilità.

1. La responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato

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

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 disciplina - introducendola per la prima volta nell'ordinamento italiano - una forma di responsabilità in capo alle persone giuridiche, alle società e alle associazioni anche prive di personalità giuridica (c.d. "enti") quale conseguenza della commissione di fatti di reato.

Il D.Lgs. 231/2001 s'inserisce in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e comunitari e allinea il nostro ordinamento ai sistemi normativi di altri Paesi d'Europa¹.

L'esigenza di prevedere una forma di responsabilità da reato in capo anche alle persone giuridiche nasce dalla considerazione empirica che spesso le condotte illecite commesse in ambito aziendale, lungi dall'essere frutto dell'iniziativa deviata di un singolo, sono espressione della politica d'impresa e conseguono a decisioni di vertice dell'ente medesimo.

La scelta legislativa muove altresì dalla constatazione che vi sono reati che possono essere realizzati più agevolmente, o condurre a conseguenze più gravi, proprio attraverso un utilizzo indebito e distorto delle strutture societarie.

Si è così pervenuti al superamento del tradizionale principio giuridico per cui la società non può commettere reati ("*societas delinquere non potest*"), ratificando il diverso dato empirico per cui anche la società può commettere reati, o - meglio - può, per l'ineadeguatezza delle proprie regole di funzionamento, favorire la commissione di reati da parte di propri esponenti o collaboratori. Da qui la necessità di strutturare un sistema di prevenzione idoneo a scongiurare la commissione di reati e, al contempo, la previsione di forme di responsabilità a carico dell'ente che non vi provveda.

1.2. La natura della responsabilità delle persone giuridiche

Il D.Lgs. 231/01 definisce la responsabilità delle persone giuridiche come amministrativa. L'art. 1, comma 1, sancisce infatti testualmente che "*il presente decreto legislativo disciplina la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*".

IL D.LGS. N. 231 DEL 2001

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 introduce, per la prima volta in Italia, un sistema di responsabilità degli enti in conseguenza della commissione di fatti di reato. Si tratta di una responsabilità autonoma e distinta rispetto a quella (inscindibilmente connessa) della persona fisica che ha commesso il reato.

¹ Il D. Lgs. 231/01 è stato adottato in attuazione della legge delega n. 300 del 2000. Tale legge delega ha ratificato, 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, ottemperando agli obblighi ivi previsti di introduzione nell'ordinamento nazionale di forme di responsabilità delle persone giuridiche, oltre che di un corrispondente sistema sanzionatorio, per colpire la criminalità d'impresa.

LA NATURA DELLA RESPONSABILITÀ

La responsabilità degli enti, pur formalmente amministrativa, ha natura penale, in quanto dipende dalla commissione di un reato, è accertata da un giudice penale e può determinare, in caso di condanna, l'applicazione a carico dell'ente di sanzioni afflittive.

I PRESUPPOSTI PER L'IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ AGLI ENTI

I presupposti di contestazione della responsabilità agli enti sono: i) la commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/01; ii) da parte di soggetti riferibili all'ente stesso; iii) soddisfacendo un interesse o procurando un vantaggio all'ente.

I REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI

I reati che determinano la responsabilità degli enti sono solo quelli espressamente e tassativamente previsti D.Lgs. n. 231/01. Un elenco completo degli illeciti è rinvenibile nell'Appendice Normativa.

Nella realtà, è opinione ormai condivisa che la responsabilità degli enti abbia natura sostanzialmente penale, perché:

- è legata alla commissione di un reato;
- è accertata da un giudice penale con le garanzie proprie del processo penale;
- può comportare, in caso di condanna dell'ente, l'applicazione di gravi sanzioni afflittive di natura pecuniaria e/o interdittiva.

La responsabilità delle persone giuridiche è autonoma e distinta rispetto a quella della persona fisica che ha commesso il reato, al punto che l'ente può essere processato (e condannato) anche nei casi in cui l'autore del reato rimanga ignoto.

1.3. I presupposti per l'imputazione della responsabilità all'ente

La responsabilità dell'ente sussiste solo se ricorrono precisi presupposti **oggettivi** e **soggettivi** che sono indicati dal legislatore.

I presupposti **oggettivi** servono per "collegare" il reato alla persona giuridica e sono tre:

1. la commissione di un reato;
2. l'autore del reato deve essere un soggetto riferibile all'ente stesso;
3. il reato deve corrispondere ad un interesse o ad un vantaggio per l'ente.

Sotto il profilo **soggettivo** è invece necessario accertare un profilo di colpevolezza da parte dell'ente, ossia verificare che l'ente possa essere "rimproverato" per non essersi dotato di un assetto organizzativo idoneo ed efficace a prevenire la commissione del reato (c.d. "colpa da organizzazione").

Analizziamo singolarmente i presupposti.

1.3.1. Presupposto oggettivo: la commissione di un reato

Il primo presupposto per invocare la responsabilità della persona giuridica è che sia stato commesso un reato.

È importante precisare che non tutti i reati possono determinare la responsabilità delle persone giuridiche, ma solo quelli tassativamente elencati nel D.Lgs. 231/01 o in altri provvedimenti di legge dal decreto 231 espressamente richiamati.

Le figure di reato previste dal D.Lgs. 231/01 sono denominate "reati-presupposto", proprio perché costituiscono il presupposto della responsabilità della persona giuridica. Inizialmente, la responsabilità delle persone giuridiche era stata concepita con esclusivo riferimento ai reati contro la P.A. e il suo patrimonio (es. corruzione, truffa ai danni dello Stato), ma poi, nel corso degli anni, con successivi provvedimenti

legislativi, il numero dei reati-presupposto si è notevolmente ampliato fino a ricomprendere numerose altre tipologie.

L'elenco completo dei reati-presupposto è consultabile nell'**Appendice Normativa**, che viene periodicamente aggiornata per dare conto delle nuove fattispecie di reato di volta in volta introdotte. Qui basta ricordare sinteticamente che rientrano tra i reati-presupposto le principali categorie di illecito penale quali:

- reati contro la Pubblica Amministrazione e il suo patrimonio (ad esempio, corruzione, traffico di influenze illecite, truffa ai danni dello Stato, turbata libertà degli incanti);
- reati informatici (ad esempio, accesso abusivo ad un sistema informatico; danneggiamento di un sistema informatico; intercettazione illecita di comunicazioni informatiche; frode informatica);
- reati di criminalità organizzata (ad esempio, le varie forme di associazione per delinquere o il sequestro di persona a scopo di estorsione);
- reati societari (ad esempio, false comunicazioni sociali; ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza; corruzione tra privati);
- abusi di mercato (*insider trading* e manipolazione del mercato);
- omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione della normativa a tutela della sicurezza sul lavoro;
- ricettazione, riciclaggio, impiego di beni di provenienza illecita e autoriciclaggio;
- reati ambientali (ad esempio, inquinamento ambientale; disastro ambientale; realizzazione di una discarica non autorizzata; traffico illecito di rifiuti; omessa bonifica);
- reati tributari (ad esempio, dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti; emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti; occultamento o distruzione di documenti contabili).

1.3.2. Presupposto oggettivo: l'autore del reato dev'essere un soggetto riferibile all'ente.

L'art. 5 del D.Lgs. n. 231/2001, prevede che l'ente possa essere chiamato a rispondere allorché il reato sia stato commesso:

A) da soggetti in posizione apicale, ossia 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 di quelle stesse funzioni. Si tratta dei vertici aziendali, ma anche di tutti i soggetti che – preposti a singole aree o funzioni o articolazioni organizzative – concorrono ad esprimere la volontà dell'ente e la politica d'impresa.

Sono quindi soggetti apicali (ad esempio):

- presidente;
- amministratore delegato;

L'AUTORE DEL REATO-PRESUPPOSTO

L'autore del reato presupposto può essere: i) una persona con funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione dell'ente (apicale); o ii) una risorsa a questi sottoposta.

- consiglieri;
- direttori generali;
- responsabili di divisioni/business units/funzioni/unità operative;
- direttori di stabilimento.

B) da soggetti in posizione subordinata, ossia persone che, nel perseguimento degli scopi aziendali, svolgono attività sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali.

Si tratta quindi di soggetti che rivestono un ruolo di carattere operativo/esecutivo e che possono anche essere collaboratori esterni all'azienda.

Sono quindi soggetti subordinati (ad esempio):

- lavoratori subordinati che riportano ad un responsabile;
- stagisti;
- collaboratori esterni (professionisti, consulenti e fornitori);
- agenti;
- RSPP.

Va sottolineato che, indipendentemente dall'elencazione esemplificativa proposta, la disciplina 231 riguarda comunque tutti i collaboratori della Società, poiché ciascuno è chiamato, come si dirà più avanti, al rispetto di regole interne, nonché al controllo di quanto da altri già eseguito, proprio al fine di prevenire la commissione dei reati-presupposto. Per un ulteriore approfondimento si rinvia comunque al paragrafo "Destinatari del Modello" di cui alla Sezione II di questa Parte Generale.

1.3.3. Presupposto oggettivo: il reato deve corrispondere ad un interesse o ad un vantaggio per l'ente

Come anticipato, la responsabilità della persona giuridica consegue laddove il reato-presupposto sia stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio.

Interesse e vantaggio sono due requisiti autonomi e tra di loro alternativi: ai fini dell'imputazione dell'ente è sufficiente che ne sussista anche solo uno.

Il concetto di **interesse** esprime una valutazione soggettiva ex ante > il reato è stato commesso nell'interesse dell'ente quando il suo autore ha agito con l'obiettivo di far conseguire all'ente un'utilità ponendo in essere una condotta orientata a quel fine.

ESEMPIO

I consiglieri approvano un bilancio falso, nel quale la situazione economico finanziaria e patrimoniale della società appaia migliore di quella reale, così che la società possa ottenere dalle banche delle linee di credito che altrimenti non le sarebbero state riconosciute.

L'INTERESSE O IL VANTAGGIO

I reati che determinano la responsabilità ai sensi del D.Lgs. n. 231/01 devono essere commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Attenzione: ai fini dell'imputazione dell'ente non è necessario che il reato abbia poi effettivamente consentito di conseguire l'utilità perseguita, ma è sufficiente che fosse stato finalizzato a conseguirla.

Nell'esempio appena proposto, il reato di false di comunicazioni sociali (c.d. falso in bilancio) è stato realizzato nell'interesse della società e ciò anche se le banche non concedano poi le linee di credito richieste. In ogni caso la società potrebbe essere chiamata a rispondere per l'illecito amministrativo conseguente al reato societario commesso.

Il concetto di **vantaggio** esprime una valutazione oggettiva *ex post* > a prescindere dalla finalità per la quale il reato è stato realizzato, il requisito è soddisfatto se dalla sua commissione l'ente ha comunque tratto un oggettivo beneficio.

ESEMPIO

Tizio è il legale rappresentante di SuperClean, una società che offre servizi di pulizia industriale servendosi anche di manodopera extracomunitaria non in regola con il permesso di soggiorno. Egli propone a Caio, legale rappresentante della società Alpha, un accordo: Alpha appalterà i servizi di pulizia a SuperClean, la quale fornirà ad Alpha documentazione contraffatta per "coprire" quei lavoratori non in regola con il permesso di soggiorno. SuperClean fatturerà ad Alpha normali tariffe di mercato, ma siccome i lavoratori non in regola costano di meno a SuperClean, il 50% della differenza verrà retrocesso a Caio, quale forma di corrispettivo per la sua compiacenza.

Manifesto che Alpha non abbia nessun interesse alla conclusione di questo contratto, trae comunque un vantaggio dalla commissione dei reati (impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e corruzione tra privati) rappresentato dalla regolare prestazione del servizio di pulizia.

La sussistenza di un interesse o vantaggio per l'ente è un requisito fondamentale, come confermato dall'espressa previsione che l'ente non risponde del reato se prova che l'autore ha agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma, 2, D.Lgs. 231/01). Analogamente è previsto che, in caso di condanna dell'ente, le sanzioni pecuniarie a suo carico vengano ridotte laddove l'autore abbia commesso il reato nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non abbia ricavato un vantaggio o abbia ricavato un vantaggio minimo (art. 12, comma 1, lett. a), D. Lgs. 231/01).

I concetti di interesse e vantaggio per l'ente hanno poi ricevuto una peculiare interpretazione con riguardo ai reati-presupposto colposi, quali innanzitutto i delitti in materia antinfortunistica, ma poi anche talune ipotesi di reato ambientale.

In proposito la giurisprudenza è orientata a ritenere che, in questi casi, interesse e vantaggio debbano essere riferiti in sostanza alla condotta e non all'evento del reato.

ESEMPIO

La società Alpha acquista dei dpi da un fornitore che li offre ad un prezzo molto più basso rispetto a quello a cui quegli stessi dispositivi sono reperibili sul mercato. Quando poi il lavoratore Tizio rimane infortunato si accerta che i dpi forniti non soddisfacevano gli standard di sicurezza che sarebbero stati invece garantiti da altri dispositivi.

Ebbene, in un caso del genere, è manifesto che l'infortunio del lavoratore Tizio non corrisponda ad un interesse o ad un vantaggio di Alpha, ma la condotta che ha determinato il verificarsi di quell'infortunio – ossia la scelta di acquistare dispositivi scadenti – ha consentito alla società un risparmio (o almeno è stata posta in essere con l'intento di risparmiare), sicché alla società Alpha potrà essere contestato l'illecito amministrativo conseguente al reato di lesioni personali colpose con violazione della normativa antinfortunistica.

1.3.4. Presupposto soggettivo: la colpa da organizzazione

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente, oltre ai già analizzati requisiti oggettivi che consentono di "collegare" il reato all'ente, è richiesto anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente stesso. Si tratta dunque di verificare se all'ente possa essere rimproverata la commissione di un reato da parte di un suo esponente e con suo vantaggio.

Siffatto requisito soggettivo s'identifica con la c.d. "colpa da organizzazione", intesa come **deficit organizzativo**. L'ente è ritenuto responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile a causa di un assetto organizzativo non idoneo a evitare la commissione di illeciti. In altre parole, **l'ente è responsabile se l'illecito è stato commesso anche in conseguenza di una struttura organizzativa ed operativa che si è rivelata negligente e difettosa nel prevenire la commissione di reati**.

L'ente, quindi, risponde se non prova di essersi munito di un apparato di regole e presidi idonei a scongiurare la realizzazione del reato e che questo è stato commesso perché l'autore ha eluso fraudolentemente i presidi e le regole esistenti.

LA COLPA DA ORGANIZZAZIONE

L'ente è responsabile se il reato è stato commesso per una colpa da organizzazione, ossia a causa di una struttura organizzativa ed operativa che si è rivelata negligente e difettosa nel prevenire la commissione di reati. L'ente risponde, quindi, se non si è munito di un apparato di regole e presidi idonei a scongiurare la realizzazione dei reati che invece si sono poi verificati.

LE SANZIONI 231

La condanna dell'ente per uno dei reati-presupposto può comportare l'applicazione di gravi sanzioni pecuniarie o interdittive.

In alcuni casi, dette sanzioni possono essere applicate anche in via cautelare, ossia prima della condanna dell'ente.

1.4. Le sanzioni previste dal decreto 231

La condanna dell'ente per uno dei reati previsti dal decreto può comportare l'applicazione di gravi sanzioni.

In particolare, le sanzioni previste dall'art. 9 del D.Lgs. n. 231/01 sono le seguenti:

- 1) la sanzione pecuniaria;
- 2) le sanzioni interdittive;
- 3) la confisca;
- 4) la pubblicazione della sentenza.

La *sanzione pecuniaria* viene applicata sempre in caso di condanna dell'ente e viene quantificata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. L'importo di una quota varia da un minimo di 258 euro a un massimo di 1549 euro.

Le *sanzioni interdittive* si applicano solo se l'ente viene condannato per uno dei reati rispetto ai quali tali sanzioni sono espressamente previste. Esse sono: l'interdizione dall'esercizio delle attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi. Nei casi più gravi, può essere disposto nei confronti dell'ente anche il commissariamento giudiziale, ossia la prosecuzione delle attività aziendali (o di una parte di esse) da parte di un commissario nominato dal giudice per un tempo da questi stabilito.

La *confisca* è disposta sempre con la sentenza di condanna e ha ad oggetto il prezzo o il profitto del reato, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato. Quando non è possibile eseguire direttamente la confisca del prezzo o del profitto del reato, la misura può avere ad oggetto somme di denaro, beni od altre utilità di valore equivalente.

Nel caso in cui venga applicata una sanzione interdittiva nei confronti dell'ente, il Giudice può ordinare *la pubblicazione della sentenza di condanna* una sola volta, a spese dell'ente, in uno o più giornali dal medesimo scelti e mediante affissione all'albo del Comune ove l'ente ha sede.

Nei casi più gravi le sanzioni interdittive possono essere applicate in via cautelare, prima della condanna dell'ente, così come possono essere disposti sequestri a suo carico per bloccare le somme di denaro che potranno poi essere confiscate.

I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

L'ente può essere chiamato a rispondere anche per reati commessi all'estero da parte della persona fisica.

1.5. Il reato commesso all'estero

L'ente è perseguito nel territorio dello Stato italiano:

- nei casi in cui l'illecito sia stato realizzato dalla persona fisica **integralmente in Italia**;
- nelle ipotesi in cui il reato sia stato commesso solo **parzialmente nel territorio italiano** (ossia quando in Italia siano stati realizzati alcuni segmenti della condotta di reato o si sia verificato l'evento che ne è la conseguenza).

ESEMPIO

Nel caso di corruzione di un funzionario pubblico straniero avvenuta nel suo Paese, l'ente italiano avvantaggiato da quel reato potrà essere processato in Italia se la provvista corruttiva sia stata generata in Italia; oppure se si riesca a dimostrare che in Italia sia stata assunta - da parte del board aziendale - l'ideazione del delitto poi interamente perpetratosi all'estero.

Rispetto invece ad un reato commesso **integralmente all'estero**, l'ente che abbia la propria sede principale in Italia può essere chiamato a risponderne se:

- non proceda nei suoi confronti lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato;
- ricorrano le condizioni di cui agli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p. (che individuano specifiche categorie di reati per i quali sussiste la giurisdizione italiana anche se commessi all'estero e definiscono le condizioni in presenza delle quali lo Stato italiano può procedere);
- nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministero della Giustizia, la richiesta sia stata formulata anche nei confronti dell'ente.

I presupposti previsti dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p. rendono in concreto assai difficile la perseguibilità in Italia dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/01, ove commessi dalla persona fisica integralmente all'estero.

1.6. La partecipazione dell'ente al procedimento penale

Il legislatore ha stabilito che la partecipazione dell'ente al procedimento penale avviene a mezzo della persona fisica che lo rappresenta legalmente, così come individuata nello statuto o nell'atto costitutivo (es. il Presidente e/o l'Amministratore Delegato). Il legale rappresentante dell'ente è altresì l'unico soggetto legittimato a formalizzare la nomina del difensore dell'ente, adempimento in assenza del quale l'ente non può espletare attività difensiva.

È, tuttavia, previsto che questo potere di rappresentanza processuale venga meno ove il legale rappresentante dell'ente sia a sua volta indagato o imputato per il reato-presupposto da cui consegue anche l'imputazione dell'ente. In questi casi, tutti gli atti processuali da lui posti in essere in nome e per conto dell'ente, in primis la stessa nomina del difensore, sono privi di efficacia.

LA PARTECIPAZIONE DELL'ENTE AL PROCEDIMENTO PENALE

L'ente partecipa al procedimento penale per mezzo del proprio legale rappresentante, che provvede anche alla nomina del difensore.

Se il legale rappresentante è indagato/imputato, il difensore dell'ente verrà nominato da altri esponenti aziendali secondo criteri prestabiliti.

Il legislatore non ha individuato rimedi per fronteggiare l'ipotesi d'incompatibilità del legale rappresentante, rimettendoli alle scelte autonome e discrezionali dell'ente. La giurisprudenza ha ipotizzato un ventaglio di soluzioni per l'eventualità in cui l'ente-imputato si trovi a non poter partecipare al procedimento col proprio rappresentante legale.

Edison S.p.A., per superare possibili situazioni di conflitto di interessi del legale rappresentante indagato/imputato in un procedimento penale 231, ha individuato le seguenti soluzioni:

- nel caso in cui sia indagato/imputato il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore delegato procederà con la nomina del difensore di fiducia;
- nel caso in cui sia indagato/imputato l'Amministratore delegato, il Presidente del Consiglio di Amministrazione provvederà con la nomina del difensore di fiducia;
- nel caso in cui siano indagati/imputati sia il Presidente che l'Amministratore Delegato (o uno stesso soggetto indagato/imputato rivesta entrambe le cariche), il Procuratore Generale a ciò preposto con specifica e preventiva procura provvederà alla nomina del difensore di fiducia della società;
- nel caso in cui siano indagati/imputati sia il Presidente che l'Amministratore Delegato (o uno stesso soggetto indagato/imputato rivesta entrambe le cariche) ed anche il Procuratore Generale di cui sopra, il Consiglio di Amministrazione nominerà al proprio interno un legale rappresentante *ad litem*, con poteri limitati alla sola gestione del processo ed espressamente facoltizzato alla nomina del difensore della società;
- nel caso in cui, invece, sia indagato/imputato l'intero Consiglio di Amministrazione, il Procuratore Generale a ciò preposto con specifica e preventiva procura provvederà alla nomina del difensore di fiducia della società;
- nel caso in cui, infine, sia indagato/imputato l'intero Consiglio di Amministrazione ed anche il Procuratore Generale di cui sopra, il Consiglio di Amministrazione individuerà, attraverso il rilascio di apposita procura, un ulteriore *rappresentante ad litem* con poteri limitati alla sola gestione del processo ed espressamente facoltizzato alla nomina del difensore della Società.

2. L'esenzione da responsabilità: il modello di organizzazione, gestione e controllo

2.1. Il modello di organizzazione, gestione e controllo

Il modello di organizzazione, gestione e controllo è lo strumento di gestione del rischio specifico di realizzazione di reati nel contesto dell'organizzazione e dell'operatività aziendale.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede, agli artt. 6 e 7, l'esenzione dalla responsabilità qualora l'ente si sia dotato di un modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche solo "Modello") idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. L'adeguata organizzazione rappresenta, pertanto, lo strumento in grado di escludere la "colpa" dell'ente e, di conseguenza, di impedire l'applicazione di 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, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (c.d. Organismo di Vigilanza - "OdV");
- c) colui che ha commesso il reato lo ha fatto eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

L'adozione del Modello costituisce dunque la misura della diligenza definita dal legislatore e offre all'ente la possibilità di andare esente da responsabilità.

La mera adozione del Modello non è tuttavia ancora sufficiente a consentire l'esonero da responsabilità, essendo altresì necessario che il Modello sia anche *efficace* ed *effettivo*.

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

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati (la cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio o dei processi sensibili);
- 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'OdV.

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

L'ente può andare esente da responsabilità se: i) dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dell'illecito, un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo alla prevenzione dei reati della stessa specie di quello verificatosi e ii) prova di aver nominato un Organismo di Vigilanza, con autonomi poteri di iniziativa e controllo.

LA WHISTLEBLOWING POLICY

Il Modello deve prevedere anche un sistema per la segnalazione delle violazioni conforme alle prescrizioni contenute nel D.Lgs. n. 24 del 2023.

A tal fine, Edison S.p.A. ha aggiornato la procedura aziendale, Whistleblowing Policy - Politica per le segnalazioni, la quale regola, in maniera dettagliata, le modalità di esecuzione e gestione delle segnalazioni nel rispetto dei principi di riservatezza e non discriminazione del segnalante.

Il D.Lgs. 19 marzo 2023, n. 24², ha integrato la disposizione di cui all'art. 6, D.Lgs. 231/01 introducendovi un nuovo comma 2-bis secondo cui il Modello deve prevedere anche i canali di segnalazione interna di cui all'art. 4, D.Lgs. 24/23 citato, il divieto di ritorsione nei confronti del segnalante e il sistema disciplinare.

Edison S.p.A., al fine di conformarsi alle anzidette prescrizioni, ha aggiornato la procedura aziendale *Whistleblowing Policy - Politica per le segnalazioni*, che disciplina le modalità di inoltro e gestione delle segnalazioni, nel rispetto dei principi di riservatezza e non discriminazione del segnalante, così come sanciti nella richiamata normativa.

Detta procedura, applicabile anche a tutte le società controllate direttamente o indirettamente da Edison S.p.A., viene quindi integralmente richiamata ai fini del presente Modello Organizzativo per quanto specificamente attiene alla disciplina del canale di segnalazione interno e alle misure poste a tutela del segnalante, rispetto alle quali si rinvia anche alla Sezione II, capitolo 3 di questa stessa Parte Generale.

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

2.2. La fonte del Modello: Le Linee Guida di Confindustria

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

Edison S.p.A. è una società industriale che aderisce a Confindustria.

Nel mese di giugno 2021, Confindustria ha emanato una versione aggiornata delle proprie *"Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01"*, approvate dal Ministero della Giustizia, per la prima volta, in data 21 luglio 2014.

² "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Le Linee guida di Confindustria, da ultimo aggiornate al mese di giugno del 2021, definiscono le fasi attraverso le quali deve essere elaborato il Modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché le modalità con le quali va istituito il sistema di prevenzione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001. Edison S.p.A., che aderisce a Confindustria, nella predisposizione del Modello ha seguito il percorso indicato dall'associazione di categoria.

Le predette Linee Guida – anche nella loro ultima versione – si articolano in una Parte Generale e in una Parte Speciale. Nella prima parte sono approfonditi i lineamenti della responsabilità da reato, il sistema disciplinare e i meccanismi sanzionatori, la composizione e i poteri dell'organismo di vigilanza, nonché il fenomeno dei gruppi di imprese.

La Parte Speciale è invece dedicata all'approfondimento dei reati-presupposto attraverso la previsione di appositi *case study*, nonché alla trattazione dei temi di maggior interesse, venuti in evidenza negli ultimi anni (quali, ad esempio, il *whistleblowing*, la *compliance* integrata e i reati tributari).

Le Linee Guida di Confindustria indicano un percorso metodologico che può essere seguito dagli enti per la costruzione di un Modello. Le principali fasi sono le seguenti:

- individuazione delle attività aziendali esposte al rischio di commissione di un reato: si tratta della c.d. attività di mappatura del rischio (***risk assessment***), finalizzata a verificare in quale processo aziendale possano essere realizzate le fattispecie criminose previste dal D.Lgs. n. 231 del 2001;
- istituzione di un sistema di prevenzione e controllo in grado di prevenire la commissione dei reati, dolosi e colposi, previsti dal decreto 231, anche attraverso l'adozione di appositi protocolli (***gap analysis***).

In particolare, Confindustria suggerisce alcuni elementi ritenuti rilevanti per la costruzione di un adeguato sistema di prevenzione e controllo 231, quali:

- Codice Etico o di comportamento;
- sistema organizzativo aggiornato, formalizzato e chiaro;
- procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi);
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Confindustria, inoltre, identifica alcuni principi che devono ispirare la costituzione del suddetto sistema di prevenzione e controllo, quali:

- I.** verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- II.** applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- III.** documentazione e tracciabilità dei controlli;
- IV.** previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per il personale in caso di violazione del Modello;
- V.** individuazione di un Organismo di Vigilanza, dotato dei requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione, al quale le funzioni aziendali possono inviare periodicamente informazioni rilevanti ai fini della prevenzione degli illeciti (i cc.dd. flussi informativi).

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



Sezione seconda

Il contenuto del modello
di organizzazione,
gestione e controllo
di Edison S.p.a.



Sezione seconda

Il contenuto del modello di organizzazione, gestione e controllo di Edison S.p.a.

Summary

Edison S.p.A., sin dal 2004, ha adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo ("Modello") in conformità alle prescrizioni di cui al D.Lgs. n. 231/01.

Edison S.p.A. ha periodicamente aggiornato il Modello alle novità normative intervenute e alle modifiche organizzative e societarie nel tempo sopraggiunte.

Il Modello ha quale principale finalità quella di prevenire il rischio di commissione di illeciti in azienda. Esso, quindi, è parte integrante del sistema di controllo interno e gestione dei rischi implementato dalla Società.

Il Modello è stato realizzato da un gruppo di lavoro interdisciplinare a seguito di: i) un'attività di mappatura dei processi nel cui ambito è stato ravvisato il rischio di commissione di un reato (c.d. "processi sensibili"); ii) individuazione dei presidi di prevenzione e controllo; iii) implementazione di misure volte a scongiurare la commissione dei reati.

Il Modello è composto di una Parte Generale e di una Parte Speciale. La Parte Generale illustra i principi della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e le modalità di funzionamento del Modello Organizzativo (adozione, aggiornamento, individuazione delle attività a rischio, Organismo di Vigilanza, sistema sanzionatorio, formazione del personale). La Parte Speciale comprende il Codice Etico, i Protocolli e il Regolamento di Spesa e indica le regole di condotta e organizzative ritenute adatte a prevenire la commissione di reati nello svolgimento dell'attività aziendale.

Il Modello è indirizzato a tutti coloro che operano per la Società, dagli amministratori al personale dipendente, dai sindaci ai collaboratori/partners esterni.

1. Adozione del modello

Edison S.p.A. è una società che ha il proprio business nel settore dell'energia elettrica, del gas e dei servizi energetici e che opera anche attraverso società controllate e collegate. È organizzata in Divisioni dedicate alle attività di business o alla gestione dei processi comuni corporate (*Power Asset; Gas Asset; Gas & Power Portfolio Management & Optimization; Gas & Power Market; Energy & Environmental Services Market; Finance; Legal & Corporate Affairs; Human Resources & ICT; Engineering; Strategy, Corporate Development & Innovation; Institutional Affairs, Regulatory, and Climate Change; External Relations & Communications; Sustainability*). Alle Divisioni fanno di norma riferimento, sotto il profilo operativo, le società controllate che svolgono prevalentemente attività di produzione e vendita.

All'interno delle Divisioni, la Società si articola in *Business Unit* (unità organizzative di business e centri di profitto rilevanti), in *Direzioni* (unità organizzative e centri di costo rilevanti) ed in *Funzioni* (unità organizzative di base).

LE FINALITÀ DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il Modello Organizzativo - adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001 - ha la finalità di prevenire la commissione da parte del personale, apicale o sottoposto, di reati nello svolgimento delle attività aziendali, nonché di favorire la diffusione di una cultura della legalità.

1.1. Finalità del Modello

Il Modello è uno strumento organizzativo di cui la società si è dotata per prevenire la commissione di reati nello svolgimento dell'attività aziendale.

Edison S.p.A. è stata una delle prime società italiane ad adeguarsi alle previsioni del D.Lgs. 231/01, adottando il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo sin dal 2004.

Sezione seconda

Il contenuto del modello di organizzazione, gestione e controllo di Edison S.p.a.

IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

Il Modello Organizzativo è parte integrante del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi che è stato implementato dalla Società. Il sistema dei controlli consiste in una serie di strumenti di cui la Società si è dotata per identificare e mitigare i rischi derivanti da una non corretta applicazione delle varie normative vigenti nell'attività aziendale.

Da allora il Modello è stato più volte aggiornato, per mantenerlo sempre coerente:

- con il panorama normativo vigente;
- con la struttura e l'organizzazione aziendale;
- con le indicazioni provenienti dalle principali associazioni di categoria (come Confindustria).

L'aggiornamento del Modello è approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Attraverso l'adozione del proprio Modello, Edison S.p.A. intende:

- rendere noto a tutto il personale e a quanti collaborano o hanno rapporti d'affari con la Società che Edison S.p.A. ripudia e condanna nella maniera più severa condotte contrarie a leggi, regolamenti, norme di vigilanza o comunque poste in essere in violazione della regolamentazione aziendale e dei principi di sana e trasparente gestione cui la Società ispira il proprio operato;
- informare delle gravi conseguenze che possono derivare alla Società nel caso di commissione di reati da parte del personale o di collaboratori e *partners* esterni;
- assicurare, per quanto possibile, la prevenzione della commissione di illeciti, anche penali, nell'ambito della Società, mediante: *i)* il monitoraggio di tutte le aree di attività nel cui ambito può insinuarsi il rischio di commissione di uno dei reati rilevanti; *ii)* l'istituzione di protocolli di decisione e di controllo che, attraverso la descrizione di compiti e di modalità di azione, indichino ai soggetti interessati come svolgere correttamente il proprio lavoro; *iii)* la formazione del personale alla corretta realizzazione dei loro compiti; *iv)* l'istituzione di un sistema sanzionatorio per i casi di violazione del Modello stesso.

Attraverso l'adozione del Modello, Edison S.p.A. intende dunque sensibilizzare il personale interno, così come anche i collaboratori esterni e i partner commerciali, ad agire sempre nel rispetto:

- delle norme giuridiche vigenti;
- delle procedure aziendali;
- dei principi di etica negli affari, nei rapporti con i colleghi, con le controparti e con le istituzioni.

La finalità è quella di favorire la diffusione di una cultura della legalità, garantendo una gestione sana e trasparente dell'attività aziendale e, anche per questa via, prevenire la commissione di illeciti, innanzitutto di natura penale.

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

Il Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi di Edison S.p.A. è un sistema strutturato ed organico di attività, procedure, regole comportamentali, comunicazioni di servizio e strutture organizzative che investe l'intera attività aziendale e coinvolge soggetti differenti.

Sezione seconda

Il contenuto del modello di organizzazione, gestione e controllo di Edison S.p.a.

Questo sistema di regole e procedure fa capo al C.d.A. di Edison S.p.A., che svolge un ruolo centrale nel sistema di governo societario, deliberando in merito alle operazioni che assumono un significativo rilievo strategico, economico o finanziario. Esso è organizzato in modo tale da consentire al C.d.A. della Società di aver una conoscenza sistematica del rischio complessivo esistente in azienda.

Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi di Edison S.p.A. recepisce compiutamente le raccomandazioni contenute nel Codice di Corporate Governance promosso da Borsa Italiana, approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* nel mese di gennaio 2020 e in vigore dal 2021.

Il Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi di Edison S.p.A. è stato disegnato per garantire che:

- il personale aziendale operi in conformità alle leggi e ai regolamenti vigenti, nonché in ottemperanza alle procedure interne aziendali, senza mai anteporre altri interessi a quelli della Società;
- le comunicazioni rivolte all'esterno della Società siano chiare e consentano, nel rispetto della tutela della riservatezza del patrimonio informativo aziendale, di far conoscere la missione, i prodotti, le politiche e le strategie aziendali;
- tutte le operazioni economiche siano realizzate nel rispetto delle normative vigenti e, in ogni caso, secondo criteri prudenziali;
- eventuali anomalie nei processi siano immediatamente rilevate e segnalate alle funzioni di controllo competenti.

IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

Il sistema dei controlli si fonda su tre elementi principali: i) ogni processo deve essere sempre tracciato e verificabile ex post; ii) nessun processo può essere svolto da una sola persona, in autonomia; iii) ogni processo deve essere sottoposto a controllo e monitoraggio periodico.

Esso, inoltre, si fonda sui seguenti principi:

- ogni operazione, transazione o azione deve essere sempre verificabile, documentata e coerente (tracciabilità delle attività);
- nessuno può gestire in totale autonomia un intero processo (segregazione delle funzioni);
- i controlli realizzati sui processi – articolati su più livelli – devono essere sempre documentati e verificabili (documentabilità dei controlli).

Il Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi di Edison S.p.A. si basa sui seguenti elementi qualificanti:

- sistema organizzativo formalizzato e chiaro nell'attribuzione delle responsabilità;
- sistema di *policy*, procedure e comunicazioni organizzative;
- sistemi informatici già orientati alla segregazione delle funzioni e regolati da procedure interne che garantiscono sicurezza, *privacy* e corretto utilizzo da parte degli utenti;
- modello di gestione *privacy* e protezione dei dati personali;
- modello di controllo contabile ex L. 262/2005 in materia di informativa finanziaria;
- sistema di gestione integrato qualità, ambiente e sicurezza predisposto rispettivamente in conformità agli standard ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001;

Sezione seconda

Il contenuto del modello di organizzazione, gestione e controllo di Edison S.p.a.

- sistema di pianificazione strategica, controllo di gestione e reporting;
- modello integrato di gestione dei rischi che si ispira ai principi internazionali dell'*Enterprise Risk Management (ERM)* ed in particolare al *framework COSO*, comprensivo anche della valutazione dei rischi ESG;
- Codice Antitrust;
- poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità assegnate;
- sistema di comunicazione interna e formazione del personale;
- funzioni preposte in maniera strutturata e controllata alla comunicazione esterna;
- *Tax Control Framework*: modalità di applicazione operativa;
- *Tax Policy di gruppo*;
- Linee Guida Anticorruzione;
- Linee Guida *Integrity Check*;
- Sistema di *Whistleblowing*.

Questi ultimi due documenti, in particolare, sono stati adottati dalla Società con la finalità non solo di conformarsi alle normative nazionali ed europee in materia di contrasto alla corruzione, pubblica e privata, e di lotta ai fenomeni di riciclaggio e finanziamento del terrorismo, ma anche e principalmente di scongiurare la commissione di reati 231.

Le richiamate Linee Guida, ciascuna per quanto di propria competenza, mirano infatti: a) a garantire che la Società, nello svolgimento delle proprie attività, non ponga in essere e/o concorra a realizzare fatti di corruzione, sia pubblica che tra privati; nonché b) ad assicurare che la stessa verifichi sempre l'identità dei Terzi - clienti, fornitori, consulenti, *partner* commerciali - con cui, a vario titolo, entra in rapporti d'affari e ne valuti la solidità economica e l'affidabilità reputazionale, per scongiurare rischi di varia natura.

I controlli coinvolgono, con ruoli diversi, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, il Direttore Internal Audit, Privacy & Ethics, nonché il *Risk Officer* della Società e il *management* aziendale, i quali - ciascuno per quanto di propria competenza - operano nell'ambito di quanto stabilito dalle leggi, dalle normative e dai codici di comportamento vigenti.

Il Sistema di controllo interno e gestione dei rischi comprende diverse tipologie di controlli, articolati su tre livelli:

1. controlli primari di linea (I livello);
2. controllo sulla gestione dei rischi (II livello);
3. attività di revisione interna (III livello).

In particolare:

- i controlli primari di linea (I livello) sono diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni. Essi sono effettuati dalle singole strutture operative sui processi di competenza; la responsabilità di tale controllo è demandata al Management operativo / Risk owner ed è parte integrante di ogni processo aziendale;

LE LINEE GUIDA ANTICORRUZIONE E LE LINEE GUIDA INTEGRITY CHECK

Particolare rilievo assumono le Linee Guida Anti-Corruzione e le Linee Guida Integrity Check, attraverso la cui applicazione la società intende combattere i fenomeni di corruzione pubblica o privata e di riciclaggio.

Sezione seconda

Il contenuto del modello di organizzazione, gestione e controllo di Edison S.p.a.

- i controlli sulla gestione dei rischi (II livello) sono controlli trasversali sui rischi e sulla conformità. Essi sono svolti da funzioni distinte da quelle operative e affidati a sistemi specialistici, quali la funzione di Risk Management, la Compliance, il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, il Data Protection Officer e, in prospettiva, il Dirigente Preposto alla redazione del *Sustainable Statement*;
- i controlli di revisione interna (III livello) sono finalizzati a consentire una valutazione periodica sull'adeguatezza, la completezza e la funzionalità complessiva del Sistema di controllo interno e gestione dei rischi; esse sono condotte da strutture diverse e indipendenti da quelle operative, quali la funzione Internal Audit, anche attraverso controlli ad hoc sui singoli processi aziendali, sia quelli di natura finanziaria che quelli di natura operativa.

Il Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi rileva anche nella prospettiva di prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto 231. Esso costituisce pertanto un presupposto imprescindibile di cui tenere conto nella redazione e nell'aggiornamento del Modello.

In altre parole, l'esigenza preventiva che è propria del Modello Organizzativo si innesta nel più ampio Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi di Edison S.p.A., beneficiando degli elementi che lo compongono, secondo una corrispondenza biunivoca di esigenze organizzative e preventive che finiscono per essere tra di loro perfettamente integrate.

LA STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il Modello Organizzativo si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale. La Parte Generale illustra i principi della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e le modalità di funzionamento del Modello Organizzativo (adozione, aggiornamento, individuazione delle attività a rischio, Organismo di Vigilanza, sistema sanzionatorio, formazione del personale). La Parte Speciale comprende il Codice Etico, i Protocolli e il Regolamento di Spesa e indica le regole di condotta e organizzative ritenute adatte a prevenire la commissione dei reati nello svolgimento dell'attività aziendale.

1.3. Struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Edison S.p.A.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Edison S.p.A. è composto di una Parte Generale e di una Parte Speciale.

La **Parte Generale** è il documento che state leggendo. Illustra i contenuti del D.Lgs. 231/01 e i principi generali della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, per poi passare a definire i criteri di funzionamento del Modello stesso: dall'adozione, all'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, sino alle modalità di aggiornamento del Modello.

La **Parte Speciale** è invece il cuore del Modello Organizzativo, perché fornisce le regole di condotta e organizzazione congegnate per prevenire la commissione di reati e garantire il rispetto della liceità nello svolgimento della vita aziendale.

Essa è composta dai seguenti documenti (che ne costituiscono parte integrante):

1. il Codice Etico;
2. i Protocolli a presidio dei profili di rischio individuati nei processi aziendali;
3. il Regolamento di Spesa e le Linee Guida per la gestione dell'assegnazione delle procure.

Sezione seconda

Il contenuto del modello di organizzazione, gestione e controllo di Edison S.p.a.

IL CODICE ETICO

Il Codice Etico esprime i principi e i valori etici cui si ispira la vita aziendale, nonché contiene le regole di comportamento cui deve essere improntata l'attività di quanti operano in nome e per conto della Società.

1.4. Il Codice Etico

Edison S.p.A. si è dotata di un Codice Etico che esprime i valori etici e le regole di comportamento cui si ispira la vita aziendale e che in essa devono trovare quotidiana attuazione, nella prospettiva anche (ma non solo) di prevenire la commissione di fattispecie criminose. Per questo motivo il Codice Etico costituisce la prima componente e, anzi, la base del Modello Organizzativo di Edison S.p.A.

La funzione del Codice Etico è infatti proprio quella di indirizzare il comportamento di quanti operano in nome e per conto della Società, o che comunque siano in relazione con essa, al rispetto dei principi etici e dei valori assunti come fondamentali e imprescindibili all'interno dell'intero Gruppo Edison, quali il rispetto della legge (italiana ed estera) e dell'autorità pubblica, il rispetto dei colleghi, dei terzi, del loro lavoro e della loro sicurezza, il rifiuto di qualsiasi forma di discriminazione e pregiudizio, l'impegno verso un'iniziativa economica più sostenibile a tutela dell'ambiente e della collettività.

1.5. Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli

L'art. 6, comma 2, lett. a), D.Lgs. n. 231/2001 prevede che il Modello di organizzazione, gestione e controllo debba *"individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati"*.

Per questo motivo l'individuazione dei processi aziendali "sensibili" al rischio di commissione di illeciti penali è stato il punto di partenza dei lavori per la redazione del Modello di Edison S.p.A. Si è così provveduto ad un'accurata mappatura delle attività poste in essere dalla Società, al fine di individuare se e quali rischi di reato fossero concretamente ravvisabili in ciascun settore.

In maniera analoga, si procede anche in sede di aggiornamento del Modello, che può rendersi necessario in ragione:

- dell'estensione del catalogo dei reati presupposto a nuove fattispecie prima non previste, ovvero
- di modifiche organizzate/operative, quali riorganizzazione delle strutture o dei processi aziendali, o acquisizione di nuove aree di business o operazioni societarie.

L'obiettivo perseguito è quello di assicurare che il Modello sia sempre aderente alla reale struttura operativa/organizzativa di Edison S.p.A. e che l'esigenza preventiva sia calibrata ai rischi di reato concretamente prospettabili.

Il Modello Organizzativo è stato progettato, realizzato e viene periodicamente aggiornato da un gruppo di lavoro multifunzionale interno alla Società, coordinato dalla Funzione Ethics & 231 Compliance che opera con il supporto di primari consulenti esterni.

L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il Modello Organizzativo è un testo in costante evoluzione perché si adatta ai mutamenti dell'attività e dell'organizzazione aziendale.

Sezione seconda

Il contenuto del modello di organizzazione, gestione e controllo di Edison S.p.a.

Sin dalla redazione della prima versione, il lavoro si è sviluppato attraverso diverse fasi con modalità che hanno consentito di documentare, ricostruire e giustificare l'attività svolta e le ragioni delle scelte effettuate.

La fase: raccolta e analisi di tutta la documentazione essenziale

Si procede innanzitutto a raccogliere la documentazione utile per dettagliare la struttura e l'operatività aziendale, nonché la ripartizione dei poteri e delle competenze.

La fase: identificazione dei processi a rischio

Si procede poi alla mappatura dell'attività aziendale, articolata sulla base dei processi e sottoprocessi di ciascuna Divisione, Direzione e/o Business Unit.

Segue l'analisi dettagliata di ogni processo, per verificarne i contenuti, le concrete modalità operative, la ripartizione di competenze e quindi la sussistenza o insussistenza di rischi di commissione delle ipotesi di reato richiamate dal D.Lgs. n. 231/2001.

In questo modo sono individuati i processi aziendali c.d. "sensibili", ossia:

- quelli nel cui ambito si è ritenuto esistente un rischio diretto di commissione di uno dei reati rilevanti.

ESEMPI

Tutti i processi aziendali che comportano un rapporto diretto con un esponente della Pubblica Amministrazione sottendono inevitabilmente il rischio di commissione di reati quali: corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità, traffico di influenze illecite, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità di vigilanza. In questa prospettiva, processi "sensibili" sono dunque: la gestione degli accordi e delle convenzioni con enti pubblici, la gestione di autorizzazioni permessi e concessioni, la gestione delle visite ispettive, nonché la gestione dei rapporti con le Autorità di Vigilanza. Sotto altro aspetto il processo di gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro è invece direttamente "sensibile" rispetto ai reati di omicidio e lesioni colpose commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro; così come il processo di gestione delle tematiche fiscali e tributarie è "sensibile" rispetto al rischio di commissione di illeciti tributari.

- quelli nel cui ambito si potrebbe creare una situazione di fatto suscettibile di favorire la commissione di un reato (rischio strumentale).

ESEMPI

I processi di gestione delle sponsorizzazioni, degli incarichi professionali a terzi o degli approvvigionamenti non sottendono un rischio diretto di commissione di uno specifico reato, ma potrebbero essere strumentalizzati per favorire un'illecita distrazione

Sezione seconda

Il contenuto del modello di organizzazione, gestione e controllo di Edison S.p.a.

LE ATTIVITÀ “SENSIBILI”

Fondamentale nella costruzione del Modello 231 è l'identificazione di quelle attività o di quella parte delle attività aziendali che presenta un potenziale rischio di commissione dei reati previsti dalle normative. Queste attività si definiscono “sensibili”.

di risorse finanziarie. E così, la scorretta qualificazione/selezione del beneficiario della sponsorizzazione, del professionista o del fornitore potrebbe consentire – dietro l'apparenza di un contratto lecito – l'erogazione di fondi a organizzazioni criminali, o a familiari di politici corrotti, o potrebbe costituire un escamotage per abbattere il reddito imponibile.

L'individuazione dei processi “sensibili” (come appena definiti) viene innanzitutto effettuata mediante interviste ai responsabili di Divisione, Direzione o Business Unit, nonché agli esponenti aziendali che operativamente agiscono nel singolo processo, avendone pertanto esperienza diretta. Le risultanze delle interviste sono documentate con analitiche verbalizzazioni, sottoposte alla verifica e all'approvazione degli intervistati e quindi conservate presso la Società.

A fronte poi di interventi normativi che ampliano il catalogo dei c.d. reati presupposto, si procede ad un'approfondita analisi delle singole fattispecie alla luce anche dell'applicazione giurisprudenziale, per verificare se e quali rischi implicino rispetto all'attività aziendale. Anche gli esiti di tali valutazioni, che possono a loro volta richiedere lo svolgimento di interviste, sono compendati in documenti scritti custoditi presso la Società, così da consentire la perfetta tracciabilità del processo valutativo seguito.

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

Per quanto invece attiene alle restanti ipotesi di reato-presupposto previste dal D.Lgs. 231/01, si è ritenuto che la specifica attività svolta da Edison S.p.A. non presenti profili tali da renderne ragionevolmente fondato il rischio di commissione nell'interesse o a vantaggio della Società. Si è pertanto stimato esaustivo il richiamo ai principi contenuti nel presente Modello e nel Codice Etico della Società, ove si vincolano gli esponenti aziendali, i collaboratori ed i *partners* commerciali al rispetto della legge, delle indicazioni provenienti dalle autorità pubbliche, nonché al rispetto dei valori di correttezza, trasparenza, moralità e tutela della solidarietà e delle personalità dei singoli.

I processi aziendali nel cui ambito è stata riscontrata la sussistenza del rischio di commissione delle fattispecie di reato di cui al D.Lgs. 231/2001 sono i seguenti.

Sezione seconda

Il contenuto del modello di organizzazione, gestione e controllo di Edison S.p.a.

I PROCESSI AZIENDALI A RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI 231

L'elenco contiene l'insieme dei processi aziendali nei quali è stato identificato un potenziale rischio di commissione di reati 231.

Rischio diretto:

- a) *Gestione degli accordi e delle convenzioni con Enti Pubblici*
- b) *Gestione dei rapporti con Autorità di Vigilanza*
- c) *Gestione delle autorizzazioni, permessi e concessioni*
- d) *Gestione delle visite ispettive*
- e) *Gestione degli accordi transattivi e del contenzioso giudiziale*
- f) *Gestione dei rapporti con il collegio sindacale e società di revisione*
- g) *Gestione delle informazioni riservate e privilegiate*
- h) *Gestione della contabilità e della formazione del bilancio*
- i) *Gestione di contributi e finanziamenti agevolati*
- j) *Gestione degli incentivi*
- k) *Gestione delle operazioni con parti correlate*
- l) *Gestione della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro*
- m) *Gestione delle matrici ambientali*
- n) *Gestione delle tematiche fiscali e tributarie*
- o) *Gestione delle procedure selettive*

Rischio strumentale:

- a) *Gestione delle operazioni straordinarie*
- b) *Gestione delle sponsorizzazioni, contributi associativi ed elargizioni liberali*
- c) *Gestione degli incarichi professionali a terzi*
- d) *Gestione degli Sviluppatori*
- e) *Selezione ed assunzione personale*
- f) *Gestione di omaggi e regalie*
- g) *Gestione delle spese di rappresentanza*
- h) *Gestione dei flussi monetari e finanziari*
- i) *Gestione degli approvvigionamenti di beni e servizi*
- j) *Gestione delle attività di compravendita di commodities energetiche a fini industriali*
- k) *Gestione del patrimonio immobiliare*
- l) *Gestione dei sistemi informativi*

Con riguardo ai processi appena identificati si precisa che Edison S.p.A., nella sua qualità di controllante, fornisce servizi alle proprie controllate in forza di appositi contratti *intercompany*.

Anche tali rapporti infragruppo sono stati valutati quale possibile area di rischio, con riferimento alla commissione dei reati rilevanti ex Decreto 231 che in essi si potrebbero realizzare. Si è quindi prestata particolare attenzione alle ragioni che hanno ispirato detti contratti, ai corrispettivi pattuiti e ai sistemi di controllo posti a valle dell'esecuzione dei contratti stessi.

Sezione seconda

Il contenuto del modello di organizzazione, gestione e controllo di Edison S.p.a.

LA GAP ANALYSIS

La gap analysis è l'attività volta ad individuare le potenziali carenze nella struttura dei processi esistenti, che possono agevolare la commissione di atti illeciti.

I PROTOCOLLI

I protocolli di decisione e controllo sono "il cuore" del Modello Organizzativo. Essi sono stati elaborati con riferimento a ciascun processo aziendale individuato come sensibile rispetto al rischio di commissione dei reati 231. I protocolli mirano a governare i profili di rischio insiti in un processo aziendale, individuando i soggetti responsabili dello svolgimento delle attività, nonché i principi e le regole di comportamento e di controllo atte a governarle.

III fase: identificazione e analisi dei presidi di rischio

Una volta individuati i processi "sensibili" e le ipotesi di reato ad essi potenzialmente correlate, si è richiesto ai soggetti responsabili delle funzioni coinvolte nella gestione del processo di illustrare i presidi già esistenti - o perché espressamente previsti da procedure aziendali o perché comunque osservati nella prassi operativa - così da valutarne l'idoneità a governare il rischio reato individuato.

IV fase: gap analysis

Una volta acquisita la conoscenza degli ambiti di rischio (in termini di processi aziendali "sensibili" e tipologie di reato ad essi potenzialmente correlate) e dei presidi esistenti è stato possibile individuare le eventuali carenze del sistema, ossia gli ambiti di rischio non ancora adeguatamente presidiati.

Nei casi di processi aziendali "sensibili" ritenuti non adeguatamente presidiati, sono state identificate, con il supporto dei soggetti responsabili di quegli stessi processi, le cautele e gli accorgimenti ritenuti più efficaci ad evitare che lo svolgimento dell'attività aziendale possa svolgersi in violazione della legge penale.

In ogni caso, e come già ricordato, è sempre garantita la tracciabilità del percorso valutativo seguito attraverso la redazione e l'archiviazione di documenti scritti che diano conto delle scelte effettuate.

V fase: definizione dei protocolli

Da ultimo, è stato redatto un protocollo di decisione e controllo per ciascun processo aziendale in cui sia stata ravvisata l'ipotesi di rischio di commissione di un qualche reato.

Ogni protocollo corrisponde ad un processo aziendale, individuato nel titolo e nell'oggetto e:

- individua le funzioni aziendali coinvolte dettagliandone il ruolo e le relative responsabilità,
- descrive sinteticamente lo svolgimento del processo e le fasi che lo compongono,
- richiama la normativa aziendale di dettaglio che disciplina il processo di interesse,
- fissa i presidi di prevenzione e controllo rilevanti per quel processo,
- contiene una serie di norme comportamentali che forniscono un'elencazione casistica ed esemplificativa di condotte da osservare o da evitare nella gestione dello specifico processo,
- contiene, infine, un paragrafo di richiamo alla tematica delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza (per cui vedi più dettagliatamente infra).

Sezione seconda

Il contenuto del modello di organizzazione, gestione e controllo di Edison S.p.a.

I PROTOCOLLI

I protocolli sono documenti di alto livello. Ciascun attore di processi aziendali è tenuto a conoscere l'insieme delle procedure e delle discipline richiamate nel protocollo relativo all'attività che svolge.

Il protocollo è lo strumento più efficace a governare i profili di rischio insiti in un processo aziendale, perché indica principi e regole di comportamento originati dalla specifica conoscenza del processo e dei rischi ad esso afferenti. Si tratta ovviamente di norme sintetiche di alto livello, sicché spesso il protocollo indica poi al lettore anche quale sia la normativa aziendale che disciplina il processo d'interesse (in termini di Norme Generali, Procedure, Disposizioni Organizzative, etc.), richiamandone gli aspetti maggiormente caratterizzanti e rinviando poi ad essa, senza quindi ripercorrerne i contenuti nel dettaglio, a beneficio così di una maggiore snellezza e fruibilità del documento.

I protocolli sono tra l'altro ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, onde sia sempre possibile risalire alla motivazione che ha guidato la decisione. I protocolli sono sottoposti all'esame preventivo dei soggetti aventi la responsabilità della gestione delle aree aziendali coinvolte nel processo a rischio, affinché forniscano la loro approvazione e/o gli eventuali suggerimenti utili ad evitare che (per quanto possibile) il rispetto del protocollo non determini un ostacolo al regolare svolgimento dell'attività.

Ciascun protocollo di decisione viene poi formalmente approvato dal C.d.A. e recepito da una disposizione a firma dell'Amministratore Delegato, rendendo così ufficiali ed obbligatorie le regole di condotta ivi contenute nei confronti di tutti coloro che si trovino a gestire il processo nell'ambito del quale è stato individuato il profilo di rischio.

Al fine di favorire i controlli sono state infine definite delle matrici che sintetizzano, con riferimento a ciascun processo aziendale "sensibile"/protocollo, l'insieme dei *check* che i referenti aziendali sono chiamati a svolgere periodicamente in azienda.

1.6. Il sistema delle deleghe e il Regolamento di Spesa

Un efficace sistema di prevenzione non può prescindere dal raffronto con il sistema di procure e deleghe in essere, al fine di accertarne la coerenza rispetto ai processi decisionali disciplinati.

Edison S.p.A. ha così messo a punto un sistema coerente che attribuisce ad ogni soggetto poteri corrispondenti alla posizione gerarchica ricoperta, secondo i seguenti criteri:

- le procure sono accentrate in capo a soggetti aziendali identificati;
- solo i soggetti muniti di poteri, loro formalmente e specificamente conferiti, possono assumere impegni verso i terzi in nome e per conto della Società;
- nel caso in cui un dirigente di Edison S.p.A. rivesta anche il ruolo di amministratore esecutivo in una società controllata il conferimento dei poteri è effettuato separatamente dal Consiglio di Amministrazione di ciascuna società del Gruppo in relazione alla rispettiva specifica attività
- le operazioni/disposizioni di pagamento, inerenti essenzialmente alla Divisione Finanze, unica a poter movimentare denaro sui conti correnti aziendali, prevedono la firma abbinata di due procuratori.

Sezione seconda

Il contenuto del modello di organizzazione, gestione e controllo di Edison S.p.a.

IL REGOLAMENTO DI SPESA

Il Regolamento di spesa definisce le modalità di gestione delle risorse finanziarie nel rispetto dei principi di trasparenza, verificabilità e inerenza all'attività aziendale.

La necessità di definire una modalità di gestione delle risorse finanziarie coerente con il sistema preventivo descritto è stata soddisfatta mediante la predisposizione di un Regolamento di Spesa, approvato dal C.d.A.

Il Regolamento di Spesa costituisce un documento riepilogativo sia dei flussi monetari e finanziari in entrata e in uscita, 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.

Esso si pone quale obiettivo principale quello di assicurare una corretta e trasparente gestione delle risorse finanziarie che vengono impiegate in azienda e, per tale ragione, riveste un ruolo centrale nel sistema di prevenzione dei reati 231, ostacolando la commissione di molti illeciti, specie quelli di natura patrimoniale.

L'individuazione, infatti, dei soggetti autorizzati a compiere operazioni economiche, sia di natura ordinaria che straordinaria - e, quindi, delle persone legittimate a movimentare denaro sui/dai conti correnti della Società - nonché la definizione delle modalità e dei limiti con cui dette attività possono essere realizzate costituisce un passaggio necessario ai fini di garantire ulteriormente un'efficiente gestione di tutti i processi aziendali.

1.7. Destinatari

Il Modello Organizzativo è rivolto:

- a tutti coloro che operano in nome e per conto di Edison S.p.A.
- e, in particolare, a quanti si trovino a svolgere le attività identificate a rischio.

Le disposizioni contenute nel Modello e nei suoi allegati devono dunque essere rispettate dagli amministratori e dai sindaci, dal personale dirigente e dagli altri dipendenti, opportunamente formati e informati dei contenuti del Modello medesimo, secondo le modalità che saranno indicate nei paragrafi successivi.

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

Rispetto ai *partners* legati in *joint venture* - o comunque in altri rapporti contrattuali come, ad esempio, l'ATI - con Edison, si prevede che la Società, prima di sottoscrivere stabili vincoli contrattuali, svolga un'adeguata attività di *due diligence*.

I DESTINATARI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il Modello Organizzativo è indirizzato a tutti coloro che operano per la Società, dagli amministratori al personale dipendente, dai sindaci ai collaboratori/partners esterni.

Sezione seconda

Il contenuto del modello di organizzazione, gestione e controllo di Edison S.p.a.

L'ADOZIONE DEL MODELLO NEL GRUPPO EDISON

La Capogruppo Edison S.p.A. indica i criteri generali cui devono conformarsi le società controllate che mantengono comunque autonoma responsabilità nell'adozione del proprio Modello e nelle sue applicazioni.

1.8. Adozione del Modello nell'ambito del Gruppo Edison

Come anticipato, Edison S.p.A. opera anche attraverso le società controllate e collegate, alle quali fornisce alcuni servizi (principalmente prestazioni *corporate* e di *staff*), sulla base di appositi contratti *intercompany*.

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

Nell'esercizio di detta funzione di indirizzo e di coordinamento, la controllante ha il compito di informare le società controllate dell'adozione del Modello e dei suoi aggiornamenti e ha il potere di indicare criteri e direttive di carattere generale cui le società del Gruppo sono chiamate ad attenersi in relazione all'adozione dei propri Modelli, così che siano garantiti criteri oggettivi di omogeneità di adozione.

Edison S.p.A., anche con il supporto della Direzione *Internal Audit, Privacy & Ethics*, ha quindi il potere di verificare che le società appartenenti al Gruppo si uniformino ai principi generali suggeriti in tema di adozione del Modello, ferma restando l'autonoma responsabilità di ciascuna singola società di adottare ed efficacemente attuare il proprio Modello. In coerenza con l'impostazione sopra descritta, ciascuna società controllata adotta e/o aggiorna il proprio Modello Organizzativo, in aderenza alle rispettive specificità aziendali, organizzative e operative, nonché istituisce un autonomo ed indipendente Organismo di Vigilanza.

1.9. Il sistema di *compliance integrata*

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Edison S.p.A. costituisce infine un sistema di prevenzione del rischio di commissione dei reati, previsto dal D.Lgs. n. 231/01, che va ad affiancarsi ad altri sistemi di gestione e prevenzione del rischio che la Società ha adottato e sviluppato per uniformarsi ad altre normative, nazionali ed internazionali, nel tempo sopravvenute.

Nello specifico, Edison S.p.A. ha istituito un sistema integrato di gestione del rischio in materia antinfortunistica (di cui al D.Lgs. n. 81 del 2008), ambientale (di cui al D.Lgs. n. 152 del 2006) e di qualità, nonché ha adottato sistemi di gestione del rischio in materia contabile (di cui alla Legge n. 262 del 2005) e fiscale (di cui al D.Lgs. n. 128 del 2015). In alcuni casi, ha conseguito le relative certificazioni, rilasciate dagli organismi preposti, le quali attestano l'esistenza di un sistema di gestione e prevenzione del rischio conforme alle metodologie indicate dalle normative sovranazionali (come la ISO 14001, la ISO 45001 e la ISO 9001).

LA COMPLIANCE INTEGRATA

Il Modello Organizzativo è parte di quel sistema integrato di gestione del rischio che Edison S.p.A. ha implementato, promuovendo soluzioni di coordinamento e di collaborazione tra i vari attori della *compliance* aziendale.

Sezione seconda

Il contenuto del modello di organizzazione, gestione e controllo di Edison S.p.a.

Il Modello 231 di Edison S.p.A. è, dunque, parte integrante di quel sistema – complesso ed articolato – di compliance normativa che la Società ha implementato; esso condivide con gli altri sistemi di gestione del rischio alcune metodiche di approccio, nonché la logica di fondo basata sul principio del “*prevenire mediante una corretta organizzazione*”.

Per tale ragione, il Modello 231 è uno degli elementi su cui si fonda il sistema di “*compliance integrata*” che la Società ha messo a punto con il fine – riconosciuto anche dalle Linee Guida di Confindustria – di: *i*) razionalizzare le attività (in termini di risorse, persone, sistemi, ecc.); *ii*) migliorare l'efficacia e l'efficienza delle attività di *compliance*; *iii*) facilitare la condivisione delle informazioni attraverso una visione integrata delle diverse esigenze di compliance, anche mediante l'esecuzione di *risk assessment* congiunti e la manutenzione periodica dei programmi di *compliance*.

In tale prospettiva, Edison S.p.A. sta:

- promuovendo meccanismi di confronto e dialogo che possano garantire efficienza e snellezza nell'esecuzione delle verifiche, scongiurando il rischio di duplicazioni dei controlli sui medesimi processi;
- favorendo l'adozione di soluzioni correttive, che siano condivise da tutte le funzioni interessate;
- definendo specifiche soluzioni di coordinamento e collaborazione tra i principali attori della compliance (Modello di *Compliance Governance*).

Sezione seconda

Il contenuto del modello di organizzazione, gestione e controllo di Edison S.p.a.

Summary

L'adozione del Modello Organizzativo deve essere accompagnata dall'istituzione di un Organismo di Vigilanza (OdV), il cui compito è quello di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso e di curarne l'aggiornamento.

L'OdV è autonomo e indipendente dalla governance aziendale e dagli assetti societari, non ha un ruolo operativo ed è composto da membri autorevoli per formazione ed esperienza professionali.

Edison S.p.A. ha nominato un OdV plurisoggettivo, composto da persone autorevoli, competenti e indipendenti.

Al fine di poter compiutamente adempiere al proprio ruolo istituzionale, l'OdV è promotore e destinatario di una rete di flussi comunicativi da e verso gli organi di governo e di controllo societario, i responsabili di tutte le articolazioni aziendali e, più in generale, tutti i Destinatari del Modello.

2. Organismo di vigilanza

2.1. L'Organismo di Vigilanza: ruolo e requisiti

Come si è già avuto modo di anticipare, affinché l'ente possa andare esente da responsabilità è necessaria, oltre all'adozione del Modello, anche l'istituzione di un "Organismo di Vigilanza" (c.d. "OdV").

L'art. 6, comma 1, lett. b), D.Lgs. 231/01, definisce l'OdV come un organo interno alla società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, chiamato a svolgere il duplice compito di:

1. vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
2. curarne l'aggiornamento.

Muovendo da tale previsione normativa, e anche alla luce dell'intervenuta elaborazione giurisprudenziale, le Linee Guida di Confindustria hanno individuato i tre requisiti che devono caratterizzare l'Organismo di Vigilanza a garanzia della sua funzione.

- i. **Autonomia e indipendenza.** L'OdV non deve subire alcun tipo di interferenza o condizionamento da parte degli altri organi e delle strutture aziendali. Per tale ragione, nell'organizzazione gerarchica, l'OdV si colloca in posizione elevata e riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale. All'OdV non debbono essere assegnati compiti operativi e non deve essere coinvolto nella vita aziendale e nelle scelte strategiche e gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo.
- ii. **Professionalità.** I componenti dell'OdV devono presentare un profilo e un'esperienza professionali adeguati alle funzioni di controllo che sono chiamati a svolgere e che necessitano di competenze di carattere aziendalistico, oltre che giuridico.
- iii. **Continuità di azione.** L'OdV deve essere un referente costante per tutti i Destinatari del Modello, a sua volta destinatario e propulsore di scambi informativi con la società ed i suoi organi, garantendo così una costante vigilanza sull'efficacia ed il rispetto del Modello, nonché sulla sua adeguatezza e il suo aggiornamento.

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'adozione del Modello Organizzativo deve essere accompagnata dall'istituzione di un Organismo di Vigilanza (OdV), il cui compito è quello di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso e di curarne l'aggiornamento.
L'OdV è nominato dal C.d.A. della Società.

LE CARATTERISTICHE DELL'ODV

L'Organismo di Vigilanza (OdV) è autonomo e indipendente dalla governance aziendale e dagli assetti societari, non ha un ruolo operativo ed è composto da membri autorevoli per formazione ed esperienza professionali.

Sezione seconda

Il contenuto del modello di organizzazione, gestione e controllo di Edison S.p.a.

L'ODV DI EDISON S.P.A.

Edison S.p.A. ha nominato un Organismo di Vigilanza (OdV) plurisoggettivo, composto da un professionista esterno, esperto in materia, nonché da due amministratori non esecutivi e indipendenti.

I componenti nominati garantiscono autorevolezza ed indipendenza, così come previsto dal D.Lgs. n. 231/01.

L'Organismo di Vigilanza è nominato e incaricato dal Consiglio di Amministrazione. A seconda delle dimensioni della società, dell'attività svolta e della complessità dell'organizzazione aziendale, è possibile che l'OdV abbia composizione monosoggettiva oppure collegiale, purché in ogni caso l'Organismo nel suo complesso soddisfi i tre requisiti appena ricordati.

I componenti nominati, nonché quelli che in futuro saranno chiamati a 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 vengono accertate una prima volta in sede di nomina e poi periodicamente durante tutto il periodo in cui il componente dell'OdV resta in carica.

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

1. la condanna (anche non definitiva) per uno dei reati previsti nel Decreto 231;
2. la condanna (anche non definitiva) ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Sempre al fine di preservare l'autonomia ed imparzialità dell'Organismo, vengono qui di seguito definite alcune regole generali.

Durata in carica. La durata in carica dell'OdV viene stabilita dal Consiglio di Amministrazione. Se il singolo componente riveste anche una carica sociale (ad esempio: amministratore o sindaco), cesserà dalla carica di membro dell'OdV contestualmente alla cessazione (o alla rinuncia) della carica sociale rivestita, ove intervenga prima della scadenza fissata dal Consiglio di Amministrazione quale componente dell'OdV. Il singolo componente cessa, inoltre, di essere membro dell'OdV per rinuncia o per revoca.

Revoca dell'incarico. Durante il periodo di carica l'eventuale revoca dei componenti dell'OdV può essere disposta *esclusivamente* per ragioni connesse a *gravi e comprovati inadempimenti* del mandato, o per il sopravvenire di cause di decadenza. La revoca deve essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione all'unanimità, con comunicazione preventiva al Collegio Sindacale.

Compenso. Ciascun membro dell'OdV riceve un compenso definito dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina, e previo parere del Comitato per la Remunerazione se dell'OdV fanno parte componenti del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale di Edison. Durante il periodo di carica tale compenso non può essere revocato, né subire variazioni, se non quelle eventualmente determinate dall'opportunità di adeguamento agli indici legali.

Budget. Per assolvere in modo pieno e autonomo ai propri compiti, all'OdV è assegnato un *budget* annuo adeguato, stabilito con delibera dal Consiglio di Amministrazione, che

Sezione seconda

Il contenuto del modello di organizzazione, gestione e controllo di Edison S.p.a.

gli consenta di svolgere l'incarico senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.

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

Per tutti gli ulteriori aspetti operativi ed organizzativi l'OdV provvederà ad adottare un proprio Regolamento.

2.2. L'Organismo di Vigilanza di Edison S.p.A.

Alla luce delle considerazioni che precedono, Edison S.p.A. ha scelto di nominare un OdV collegiale composto da tre membri, incaricando un professionista esterno e due amministratori indipendenti.

La scelta di un professionista esterno, esperto in materia aziendalistica e di controlli societari, soddisfa i requisiti di indipendenza e professionalità.

Coerente con siffatti requisiti è anche la scelta dei due amministratori, che apportano all'organismo la propria maggiore conoscenza della realtà aziendale. Si tratta di consiglieri non esecutivi, ossia privi di funzioni delegate e, appunto, indipendenti, ovvero privi di rapporti con la Società che potrebbero condizionarne l'autonomia di giudizio e il libero apprezzamento dell'operato del *management*, secondo quanto disposto dalle norme di legge (artt. 147-ter e 148, D.Lgs. n. 58/1998), nonché dal Codice di Corporate Governance promosso da Borsa Italiana.

Un Organismo di Vigilanza così composto garantisce autorevolezza e - in ragione delle significative qualifiche ed esperienze di tutti i membri - assicura indipendenza e serietà di valutazione.

I COMPITI DELL'ODV

L'OdV ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo, nonché di curarne l'aggiornamento alle novità legislative e alle modifiche organizzative nel tempo sopraggiunte.

2.3. Definizione di compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Così definite le caratteristiche e la composizione dell'Organismo di Vigilanza, si tratta ora di definirne le funzioni.

Al riguardo, il legislatore ha attribuito all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento. Le Linee Guida di Confindustria hanno dunque descritto come segue i compiti che l'OdV è chiamato a svolgere:

- vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ossia sulla coerenza tra le scelte comportamentali dei destinatari e le regole sancite;
- verificare l'adeguatezza del Modello, ossia la sua reale capacità di prevenire i comportamenti vietati;

Sezione seconda

Il contenuto del modello di organizzazione, gestione e controllo di Edison S.p.a.

- monitorare la tenuta nel tempo dei predetti requisiti di funzionalità ed adeguatezza del Modello;
- curare l'aggiornamento del Modello laddove se ne ravvisi la necessità, suggerendo gli interventi di volta in volta necessari alle competenti strutture aziendali e verificando poi l'attuazione e l'efficacia delle soluzioni adottate.

Nello specifico, l'OdV di Edison S.p.A. svolge i seguenti compiti:

- monitora l'evoluzione della normativa di riferimento (ad esempio: introduzione di nuove ipotesi di reato presupposto);
- monitora le modifiche organizzative e operative della Società (ad esempio: avvio di nuovi business, acquisizione/dismissione di rami d'azienda, etc.);
- riceve ed esamina i flussi informativi e ne valuta il contenuto;
- d'intesa con la Direzione *Internal Audit, Privacy & Ethics* della Società, riceve e valuta le segnalazioni di possibili violazioni inoltrate in conformità alla *Policy Whistleblowing*;
- conduce, unitamente alla Direzione *Internal Audit, Privacy & Ethics* di Edison S.p.A., le indagini interne volte all'accertamento delle violazioni segnalate e/o di fatti integranti uno dei reati di cui al Decreto 231;
- riferisce periodicamente, e comunque all'occorrenza, agli organi aziendali in merito all'attività svolta;
- con riferimento alle violazioni accertate, propone al Vertice Aziendale e alle funzioni aziendali competenti gli interventi ritenuti più opportuni quali ad esempio:
 - l'adozione di provvedimenti sanzionatori nei confronti degli autori delle condotte illecite;
 - ogni altra iniziativa necessaria all'adeguamento del Modello, delle procedure e delle prassi in conseguenza delle violazioni verificatesi;
- vigila sulla diffusione del Modello e della "cultura 231" e sulla formazione dei destinatari, secondo le modalità che saranno indicate nel prosieguo;
- verifica l'attuazione e la funzionalità delle iniziative proposte.

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione e agli archivi aziendali, senza necessità di autorizzazioni o consensi. Inoltre, collabora con il personale della Direzione *Internal Audit, Privacy & Ethics* di Edison S.p.A. cui può anche affidare incarichi o rivolgere richieste. All'occorrenza, può avvalersi delle competenze anche di tutte le altre funzioni aziendali, oppure decidere di incaricare consulenti esterni, individuandoli in ragione delle esigenze del caso.

L'Organismo di Vigilanza di Edison S.p.A. può, inoltre, confrontarsi e scambiare informazioni con gli Organismi di Vigilanza delle 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 e l'autonomia di ciascun Organismo di Vigilanza a conoscere e provvedere in ordine alla società di propria competenza.

Sezione seconda

Il contenuto del modello di organizzazione, gestione e controllo di Edison S.p.a.

È nella facoltà dell'OdV specificare le modalità della propria azione all'interno del proprio Regolamento; a detto documento si fa quindi espresso ed integrale rinvio per ogni dettaglio.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate dalle strutture aziendali, ferma restando la vigilanza che il Consiglio di Amministrazione espleta sull'adeguatezza del suo intervento, restando in ultima istanza l'organo amministrativo responsabile del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

2.4. Reporting dell'Organismo di Vigilanza da e verso gli organi di governo e controllo societario

La previsione di un rapporto diretto dell'OdV nei confronti degli organi di governo e controllo societario è garanzia di autonomia e indipendenza per l'OdV stesso. Per questa ragione l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al:

- Consiglio di Amministrazione;
- Collegio sindacale;
- Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità.

Più in dettaglio, in sede di approvazione del bilancio e della relazione semestrale (dunque con cadenza semestrale), l'OdV presenta una relazione scritta con la quale riferisce al Consiglio di Amministrazione e al Collegio sindacale in merito allo stato di fatto sull'attuazione del Modello, con particolare riguardo agli esiti dell'attività di vigilanza svolta nel semestre di riferimento e agli interventi ritenuti opportuni per l'implementazione del Modello, nonché il piano delle verifiche previste per il semestre successivo.

Al di fuori di queste occasioni, l'OdV potrà chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale ogni volta che lo ritenga necessario od opportuno per il perseguimento dei propri obiettivi istituzionali. Ha, inoltre, la possibilità di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente all'Amministratore Delegato e ai soggetti con le principali responsabilità operative.

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

L'OdV definisce nel proprio Regolamento le modalità di comunicazione con gli organi sociali.

I FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'ODV DI EDISON S.P.A.

Al fine di poter compiutamente adempiere al proprio ruolo istituzionale, l'OdV è attore e destinatario di una rete di flussi comunicativi da e verso gli organi di governance e controllo societario, i responsabili di tutte le articolazioni aziendali e, più in generale, tutti i destinatari del Modello.

Sezione seconda

Il contenuto del modello di organizzazione, gestione e controllo di Edison S.p.a.

2.5. Flussi informativi periodici nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

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

Al fine di consentire all'OdV la miglior conoscenza dell'attuazione del Modello e del suo effettivo funzionamento, nonché delle esigenze di aggiornamento e/o implementazione, è fondamentale che l'OdV disponga di un canale comunicativo con la realtà aziendale. A tal proposito, in aggiunta alla nomina dell'OdV, si provvede a nominare anche dei Responsabili Unità Operativa (RUO), da individuarsi in coloro che gestiscono la responsabilità operativa dei settori aziendali nel cui ambito è stata riconosciuta la sussistenza di ipotesi di rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto 231.

Proprio in ragione del ruolo rivestito, l'istituzione dei Responsabili Unità Operativa concorre a consentire una più concreta ed efficace attuazione del Modello, rappresentando un anello di congiunzione conoscitivo e informativo tra l'OdV e le singole aree operative nell'ambito delle quali sono stati individuati specifici profili di rischio reato.

Ciascun RUO valuta a propria volta, in relazione alla complessità dell'area di rispettiva pertinenza, se nominare un soggetto "focal point", con il compito di supportarlo nell'adempimento delle proprie responsabilità inerenti all'attuazione del Modello 231.

Ogni RUO provvede, quindi, a inoltrare un flusso informativo periodico all'OdV, così da consentire all'organismo stesso l'adempimento del proprio obbligo di vigilanza sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello.

Con il flusso informativo, inoltrato con cadenza semestrale, il RUO, con riferimento all'area di propria pertinenza, espone le informazioni di rilievo per l'OdV quali, ad esempio:

- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale pendente nei confronti della Società e/o di suoi esponenti, ovvero anche nei confronti di ignoti (ove comunque relativo a fatti di interesse per la Società);
- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi e/o controversie civili di possibile rilievo ai fini 231;
- i provvedimenti e/o le notizie relativi a richieste o ad iniziative di Autorità Indipendenti, dell'Agenzia delle Entrate, del Ministero dell'Ambiente, di ARPA, di altri enti appartenenti alla Pubblica Amministrazione, o alle richieste e/o alla gestione di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale in caso di avvio di procedimenti nei loro confronti;
- la verifica di incidenti o infortuni sul lavoro;
- un resoconto dei controlli effettuati e degli esiti acquisiti, con eventuali suggerimenti di modifica o implementazione delle procedure aziendali;
- la segnalazione di nuove attività svolte o di modifiche organizzative.

I FLUSSI INFORMATIVI PERIODICI

Al fine di vigilare sulla corretta attuazione del Modello Organizzativo, l'OdV di Edison S.p.A. riceve periodicamente flussi informativi da parte dei Responsabili di Unità Operativa, ossia da coloro che gestiscono la responsabilità dei vari settori aziendali, nei quali sono stati individuati specifici profili di rischio reato.

Sezione seconda

Il contenuto del modello di organizzazione, gestione e controllo di Edison S.p.a.

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

I Responsabili Unità Operative possono, altresì, inoltrare comunicazioni tempestive all'OdV in caso di riscontrate gravi anomalie nel funzionamento del Modello o di accadimenti di rilevanza tale da suggerire un'immediata informativa.

Le modalità e le tempistiche del flusso informativo all'OdV da parte dei *Responsabili di Unità Operative* sono normate più in dettaglio dallo stesso OdV nel proprio Regolamento.

È infine istituito un canale costante di reporting verso l'OdV da parte della Direzione *Internal Audit, Privacy & Ethics*, che - in qualità di Direzione che ha la responsabilità di verificare l'adeguatezza del Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi - dovrà fornire un'informativa volta a segnalare l'eventuale insorgenza di anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle proprie attività di verifica.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni comunque 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*.

2.6. Segnalazione di violazioni

In aggiunta a quanto sopra, ciascun destinatario del Modello deve segnalare ogni informazione relativa a comportamenti che potrebbero integrare violazione delle prescrizioni del Modello o addirittura fattispecie di reato.

Gli strumenti per effettuare le segnalazioni e la relativa gestione sono illustrati nella *Whistleblowing Policy*, cui si rinvia per ogni dettaglio. Tutte le modalità di segnalazione garantiscono la riservatezza per i segnalanti, anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi e/o discriminatori nei confronti degli stessi.

L'OdV, informato dalla (e di concerto con la) Direzione *Internal Audit, Privacy & Ethics di Edison S.p.A.*, valuta le segnalazioni e può convocare, qualora lo ritenga opportuno, il presunto autore della violazione, effettuando tutti gli accertamenti e svolgendo le indagini che ritenga necessarie ad appurare il fatto segnalato.

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

LE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI

L'OdV di Edison S.p.A. riceve anche da tutti i Destinatari del Modello Organizzativo le segnalazioni relative a comportamenti che potrebbero integrare violazioni alle prescrizioni del Modello Organizzativo o fatti di reato, rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/01.

Sezione seconda

Il contenuto del modello di organizzazione, gestione e controllo di Edison S.p.a.

Summary

Il Codice Etico, il Modello, i protocolli che compongono la parte speciale e tutta la normativa aziendale in essi richiamata formano un sistema di regole comportamentali che devono essere rispettate.

Il mancato rispetto può, infatti, determinare conseguenze sanzionatorie disciplinari a carico del contravventore che potranno trovare applicazione a prescindere dall'instaurazione o meno di un accertamento giudiziario a carico del contravventore stesso e/o della Società.

Il sistema sanzionatorio opera nei confronti di tutti i Destinatari del Modello, dagli amministratori ai dirigenti, dai dipendenti ai collaboratori terzi e il Modello dettaglia le sanzioni che possono essere applicate a seconda quella qualifica del contravventore.

3. Sistema disciplinare

IL SISTEMA DISCIPLINARE

Il Modello Organizzativo, per essere efficace, deve prevedere al proprio interno anche un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole e delle prescrizioni ivi contenute.

A tal fine, Edison S.p.A. ha istituito un sistema disciplinare specifico, finalizzato a sanzionare le violazioni poste in essere da tutti i Destinatari del Modello.

Il rispetto delle previsioni procedurali e comportamentali contenute o richiamate nel Codice Etico e nel Modello è obbligatorio per tutti i Destinatari, come definiti al paragrafo 1.7 che precede.

Il Modello costituisce, pertanto, un sistema di regole cogenti, la cui violazione può determinare delle conseguenze sanzionatorie di natura disciplinare in capo al contravventore. L'instaurazione di un procedimento disciplinare e il suo svolgimento è regolato dalle norme previste dallo Statuto dei lavoratori e dal CCNL applicato.

La previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello è una componente imprescindibile dell'efficace attuazione del Modello stesso, richiamata come tale dall'art. 6, commi 2, lett. e) *et 2-bis*, nonché dall'art. 7, comma 4, lett. b), D. Lgs. 231/01.

Edison S.p.A. ha, quindi, istituito un sistema disciplinare specifico, rispettoso del principio di tassatività, così da poter preventivamente individuare con chiarezza le norme comportamentali che debbono essere osservate e le sanzioni che possono conseguire alla loro violazione.

LE CONDIZIONI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Gli illeciti disciplinari possono consistere in violazioni delle norme del Modello, del Codice Etico e/o dei protocolli aziendali.

Il sistema disciplinare si fonda sul principio di *proporzionalità* della sanzione alla violazione posta in essere dal trasgressore, nonché su quello del *contraddittorio*, ossia sul coinvolgimento del soggetto interessato nel procedimento a suo carico.

3.1. Condizioni

Il sistema disciplinare opera nei confronti di tutti i Destinatari ogni qual volta siano accertate condotte (attive od omissive) non conformi alle prescrizioni ed alle procedure previste o richiamate dal Modello o dal Codice Etico.

A titolo esemplificativo, costituisce illecito disciplinare:

1. la violazione delle norme comportamentali descritte nel Codice Etico;
2. la violazione delle prescrizioni contenute nella Parte Generale del Modello (ad esempio: omissione degli obblighi informativi nei confronti dell'OdV ovvero trasmissione di informazioni inesatte o incomplete; mancato assolvimento dell'obbligo formativo, ecc.);
3. la violazione delle procedure e dei protocolli formalizzati o richiamati nella Parte Speciale del Modello;
4. l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni e alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli ed all'Organismo di Vigilanza.

Sezione seconda

Il contenuto del modello di organizzazione, gestione e controllo di Edison S.p.a.

za, ovvero ogni altra condotta idonea a violare o eludere i sistemi di controllo previsti nel Modello;

5. la commissione degli illeciti di cui all'art. 21, comma 1, D.Lgs. 24/23 (c.d. *whistleblowing*) in tema di segnalazione di violazioni, ossia:
 - a. commettere ritorsioni nei confronti del segnalante, ostacolare o tentare di ostacolare la segnalazione, violare l'obbligo di riservatezza nei confronti del segnalante, del segnalato, dell'oggetto e dei contenuti della segnalazione;
 - b. non istituire canali di segnalazione, non adottare procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni (o provvedere in maniera difforme rispetto a quanto previsto dal D.Lgs. 24/23), non provvedere alla verifica ed all'analisi delle segnalazioni ricevute;
 - c. effettuare segnalazioni che integrino i reati di diffamazione o calunnia.
6. ogni condotta che possa esporre la Società al rischio di indagini e/o contestazioni ai sensi del Decreto 231.

L'esercizio del potere disciplinare si conforma ai principi:

 - i. di proporzionalità, commisurando la sanzione irrogata all'entità dell'atto/fatto contestato;
 - ii. del contraddittorio, assicurando sempre il coinvolgimento del soggetto interessato nel procedimento a suo carico.

Le sanzioni disciplinari conseguono all'accertato mancato rispetto delle previsioni del Modello sicché:

- si aggiungono alle eventuali sanzioni penali che potranno essere irrogate dall'Autorità Giudiziaria nei confronti di chi, eludendo fraudolentemente il Modello, abbia commesso un fatto di reato;
- possono essere irrogate anche nel caso in cui la violazione del Modello non abbia integrato uno specifico fatto di reato (si pensi, ad esempio, al caso del RUO che ometta sistematicamente di inoltrare i flussi informativi all'OdV).

È, inoltre, sempre riconosciuto alla Società il diritto di chiedere il risarcimento del danno derivante dalla violazione del Modello medesimo.

3.2. Apparato sanzionatorio.

Sanzioni disciplinari nei confronti dei lavoratori subordinati con la qualifica di operai, impiegati e quadri.

La commissione da parte di operai, impiegati e quadri dipendenti della Società, delle violazioni di cui al par. 3.1, potrà comportare – in caso di positivo accertamento, a seguito di istruttoria – l'adozione delle seguenti sanzioni disciplinari, nei limiti stabiliti dal contratto collettivo e dalle norme di legge applicabili al rapporto di lavoro:

- (a) il rimprovero verbale
- (b) il rimprovero scritto

Sezione seconda

Il contenuto del modello di organizzazione, gestione e controllo di Edison S.p.a.

LE SANZIONI DISCIPLINARI

Le sanzioni disciplinari sono differenti a seconda dell'autore dell'infrazione (operai, impiegati, quadri, dirigenti, amministratori, sindaci, ecc.) e sono modulate in base alla gravità della stessa.

- (c) la multa
- (d) la sospensione
- (e) il licenziamento con o senza preavviso.

Le sanzioni di cui alle lettere (a), (b), (c) e (d) saranno adottate in caso di violazioni che, in considerazione delle circostanze specifiche che le hanno determinate, non siano così gravi da rendere applicabile il licenziamento.

La sanzione di cui alla lettera (e) potrà, invece, essere adottata:

- nei confronti dei dipendenti colpevoli di violazioni che siano così gravi da non consentire la prosecuzione del rapporto;
- in caso di recidiva di violazioni che abbiano comportato l'adozione di una delle sanzioni di cui alle lettere (a), (b), (c) e (d), nei modi e con i tempi previsti dal Contratto Collettivo applicabile;
- qualora la finalità della condotta sia quella di assicurare un vantaggio personale, indipendentemente dalla gravità dell'inadempimento.

Sanzioni disciplinari nei confronti dei lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti.

La commissione da parte dei dirigenti della Società delle violazioni di cui al par. 3.1. potrà determinare - in caso di positivo accertamento, a seguito di istruttoria - l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nei limiti stabiliti dal contratto collettivo e dalle norme di legge applicabili al rapporto di lavoro.

In aggiunta a quanto precede, il personale dirigenziale - in caso di accertamento delle violazioni di cui al punto 3.1 ovvero di omessa o inadeguata vigilanza sui sottoposti e/o di mancata tempestiva informazione all'Organo competente delle violazioni da quest'ultimi commesse - potrà essere anche sospeso a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il suo diritto alla retribuzione, nonché - sempre in via provvisoria e cautelare (e comunque per un periodo non superiore a tre mesi) - adibito ad incarichi diversi, nel rispetto dell'art. 2103 Codice Civile.

Sanzioni nei confronti degli amministratori.

La commissione da parte degli amministratori della Società delle violazioni di cui al par. 3.1 potrà determinare - in caso di positivo accertamento, a seguito di istruttoria - l'applicazione di sanzioni disciplinari differenti, a seconda della gravità dell'infrazione ed in considerazione della particolare natura del rapporto in essere.

Segnatamente, i provvedimenti disciplinari applicabili sono i seguenti:

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

Sezione seconda

Il contenuto del modello di organizzazione, gestione e controllo di Edison S.p.a.

In particolare, si prevede che:

- il Consiglio di Amministrazione, a seconda della gravità della violazione, disponga la sospensione dalla carica (per un periodo compreso tra 1 mese e 6 mesi) o la revoca delle deleghe (con la conseguente decurtazione degli emolumenti), nei confronti dell'Amministratore delegato che:
 - violi le procedure aziendali e/o adotti comportamenti non coerenti con il Modello e con il Codice Etico, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
 - adotti, nell'espletamento delle attività a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni ed alle procedure contenute o richiamate nel Modello o con il Codice Etico e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- il Consiglio di Amministrazione, a seconda della gravità della violazione, disponga la sospensione dalla carica (per un periodo compreso tra 1 mese e 6 mesi) o la decurtazione degli emolumenti, nei confronti dell'Amministratore senza deleghe che:
 - violi le procedure aziendali e/o adotti comportamenti non coerenti con il Modello o con il Codice Etico, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
 - adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni ed alle procedure contenute o richiamate nel Modello o nel Codice Etico e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- l'Assemblea adotti il provvedimento di revoca di cui all'art. 2383 c.c. nei confronti dell'Amministratore che:
 - nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, assuma un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni o delle previsioni contenute o richiamate nel Modello o nel Codice Etico e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

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

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

Sezione seconda

Il contenuto del modello di organizzazione, gestione e controllo di Edison S.p.a.

Sanzioni disciplinari nei confronti dei sindaci

La commissione da parte dei sindaci delle violazioni di cui al par. 3.1 potrà determinare - in caso di positivo accertamento, a seguito di istruttoria - l'applicazione, a seconda della gravità dell'infrazione ed in considerazione della particolare natura del rapporto in essere, dei seguenti provvedimenti disciplinari:

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

In particolare, si prevede che:

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

GLI ORGANI COMPETENTI AD IRROGARE LE SANZIONI DISCIPLINARI

Gli organi competenti all'irrogazione delle sanzioni disciplinari sono la Divisione *Human Resources & ICT* e il Consiglio di Amministrazione o l'Assemblea, a seconda del ruolo ricoperto dal soggetto sanzionato. La Divisione *Human Resources & ICT* apre il procedimento disciplinare e lo istruisce, secondo le usuali modalità previste per legge.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra citate non esclude la facoltà della Società di promuovere, ex art. 2407 comma 3, c.c., l'azione di responsabilità nei confronti dei sindaci.

Sanzioni nei confronti dei lavoratori autonomi, consulenti esterni e partners commerciali.

I contratti stipulati con i Destinatari non rientranti nelle categorie ora richiamate (quali, ad esempio, i lavoratori autonomi, i consulenti esterni, i partners commerciali, le agenzie per il lavoro, gli appaltatori di servizi) devono contenere apposite clausole di conoscenza dei contenuti del Decreto 231, nonché del Modello e del Codice Etico adottati da Edison S.p.A., con impegno del contraente ad attenersi nell'esecuzione del rapporto contrattuale e facoltà per Edison S.p.A. di recedere o risolvere il contratto in caso di violazioni della clausola.

Sezione seconda

Il contenuto del modello di organizzazione, gestione e controllo di Edison S.p.a.

Resta fermo il diritto di Edison S.p.A. di rivalersi per gli eventuali danni verificatisi in conseguenza delle citate violazioni, ivi inclusi i danni causati dall'eventuale applicazione da parte dell'Autorità Giudiziaria delle misure previste dal Decreto 231.

I contenuti di dettaglio delle clausole sono definiti in ragione della qualifica della controparte, del suo operare o meno sul territorio nazionale, della natura e dell'oggetto della prestazione dedotta in contratto.

Sanzioni per le violazioni dell'art. 21, comma 1, D. Lgs. 24/2023 (c.d. whistleblowing)

La commissione di ritorsioni nei confronti del segnalante, l'ostacolo alla segnalazione, la violazione dell'obbligo di riservatezza, l'inoltro di segnalazioni che integrino i reati di diffamazione o di calunnia ed ogni altra condotta di cui all'art. 21, comma 1, D. Lgs. 24/2023 determina a carico del responsabile - a seconda del suo inquadramento - l'irrogazione delle sanzioni previste nei paragrafi che precedono. Nel caso in cui il responsabile sia un membro dell'OdV l'accertamento di tali condotte è causa di revoca dell'incarico.

3.3. Organo competente all'irrogazione delle sanzioni disciplinari

L'OdV, unitamente alla Direzione *Internal Audit, Privacy & Ethics*, conduce le indagini in merito alle notizie e segnalazioni di violazioni del Codice Etico e del Modello che gli vengono trasmesse tramite i flussi informativi e/o i canali *whistleblowing*. Laddove la segnalazione risulti fondata, l'OdV informa la Divisione *Human Resources & ICT* che apre il procedimento disciplinare e lo istruisce, secondo le usuali modalità previste per legge.

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

Qualora la violazione dovesse poi rivelarsi infondata, gli organi investiti dell'istruttoria procederanno all'archiviazione con provvedimento motivato da conservare presso la sede della Società e da comunicarsi all'OdV.

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

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

Sezione seconda

Il contenuto del modello di organizzazione, gestione e controllo di Edison S.p.a.

Summary

Il presente capitolo definisce le modalità attraverso le quali il Modello deve essere adottato e può essere poi modificato e/o integrato.

4. L'aggiornamento del Modello

L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il Modello deve essere mantenuto costantemente aggiornato alle modifiche organizzative aziendali e ai cambiamenti della normativa nel tempo sopraggiunti.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo non può essere inteso in senso meramente documentale e statico.

Al contrario, proprio il soddisfacimento della finalità di prevenire in maniera idonea ed efficace condotte illecite impone che il Modello, quale effettivo presidio di autodisciplina ed autocontrollo, sia uno strumento dinamico, capace di adeguarsi alla mutevolezza dell'operatività aziendale e ai cambiamenti della normativa.

È, quindi, indispensabile prevedere le modalità attraverso le quali il Modello debba essere non solo adottato, ma anche modificato, integrato e aggiornato.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono, per espressa previsione legislativa, una responsabilità del Consiglio di Amministrazione. Pertanto, anche il potere di aggiornare il Modello compete al Consiglio di Amministrazione, che lo esercita direttamente mediante propria delibera, oppure tramite delega all'Amministratore delegato e con le stesse modalità previste per l'adozione del Modello.

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

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza il compito di curare l'aggiornamento del Modello, segnalando al Consiglio di Amministrazione gli aggiornamenti ritenuti necessari od opportuni e verificandone poi la modalità di adozione.

Come si è già avuto occasione di ricordare, l'esigenza di aggiornamenti può scaturire da un intervento normativo (*in primis* la previsione di nuovi reati presupposto) o da modifiche organizzative (ad esempio, l'acquisizione di nuovi *business*) o da rilievi di carattere operativo. Così, nello svolgimento quotidiano dell'attività aziendale, il RUO può segnalare la necessità di modificare i presidi esistenti, qualora non più coerenti con le prassi operative e/o di istituirne di nuovi. L'OdV, supportato dalla Direzione Internal Audit, Privacy & Ethics, raccoglie queste evidenze ai fini dell'aggiornamento del Modello che dovrà essere deliberato dal C.d.A.

Sezione seconda

Il contenuto del modello di organizzazione, gestione e controllo di Edison S.p.a.

Summary

All'interno dell'ultimo capitolo della Parte Generale sono descritte le modalità di diffusione del Modello, di formazione e aggiornamento dei Destinatari.

5. La formazione dei destinatari e la diffusione del Modello

LA FORMAZIONE DEI DESTINATARI

Tutti i Destinatari devono essere informati in ordine ai contenuti del D.Lgs. n. 231 del 2001 e del Modello Organizzativo adottato dalla Società. La formazione sui contenuti del Modello e sulle novità nel frattempo sopraggiunte viene realizzata con diverse modalità (in presenza e/o e-learning).

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

Tutti coloro che operano all'interno della Società, nonché i partners ed i collaboratori esterni che concorrono al perseguimento dello scopo aziendale sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono ottenere con l'adozione del Modello e delle modalità attraverso le quali la Società ha inteso realizzarli, approntando un adeguato sistema di procedure e controlli.

5.1. Informazione e formazione del personale

Edison 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 in coordinamento con l'OdV.

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

- la diffusione del Modello sull'Intranet aziendale ed invio dello stesso tramite posta elettronica a tutti i dipendenti;
- la messa a disposizione del Modello ai componenti degli organi sociali ed ai soggetti con funzioni di rappresentanza della Società, al momento dell'accettazione della carica loro conferita, anche attraverso rinvio al sito Edison dove è pubblicato;
- la messa a disposizione del Modello ai componenti degli organi sociali in occasione dell'approvazione degli aggiornamenti da parte del Consiglio di Amministrazione;
- la previsione all'interno delle lettere di assunzione di un'informativa con la quale vengono assicurate le conoscenze considerate di primaria rilevanza e che rende nota la presenza sulla *intranet* aziendale del Modello di Organizzazione e Gestione, del Codice Etico e delle "Linee guida Anticorruzione";
- la predisposizione di una sezione dedicata all'argomento sul sito *internet* della Società, consultabile anche da parte dei collaboratori esterni e dei *partner* commerciali.

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

Sezione seconda

Il contenuto del modello di organizzazione, gestione e controllo di Edison S.p.a.

In particolare, il piano di formazione prevede:

- una formazione di base (anche attraverso modalità e-learning) che consente la divulgazione tempestiva e capillare dei contenuti comuni a tutto il personale - normativa di riferimento (D.lgs. 231/2001 e reati presupposto), Modello e suo funzionamento, contenuti del Codice Etico - arricchita da test di autovalutazione ed apprendimento. Alla formazione erogata in modalità *e-learning* vengono automaticamente iscritti i neoassunti. A questi ultimi, in particolare, viene richiesto il completamento dei corsi di formazione obbligatori entro la fine del periodo di prova;
- specifici interventi formativi per le persone che operano nelle strutture in cui maggiore è il rischio di comportamenti illeciti, nel corso dei quali vengono illustrati anche i principali protocolli di riferimento;
- moduli di approfondimento in caso di aggiornamenti normativi e/o modifiche procedurali interne.

La partecipazione da parte del personale ai momenti formativi sopra descritti sarà tracciata e formalizzata secondo le modalità applicabili in relazione alla tipologia di formazione erogata. Di dette attività formative verrà sempre reso edotto l'OdV.



Edison Spa

Foro Buonaparte, 31
20121 Milano
Tel. +39 02 6222.1

www.edison.it