



Modello di Organizzazione e Gestione

Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 12 luglio 2017

(annulla e sostituisce il documento approvato il 23 febbraio 2017)

Indice

Definizioni	2
1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001	6
1.1. Contenuto del Decreto e normativa di riferimento	6
1.2. Presupposti per l'esclusione della responsabilità della Società	6
1.3. Sanzioni previste dal Decreto	7
2. Modello adottato da ERG	9
2.1. Motivazioni per l'adozione del Modello	9
2.2. Attività oggetto dei Contratti di Servizio Infragruppo	10
2.3. Metodologia di predisposizione e struttura del Modello	11
2.4. Sistema di controllo interno e Modello	12
2.5. Procedura di adozione del Modello	14
2.6. Adozione del Modello all'interno del Gruppo	14
3. Organismo di Vigilanza	15
3.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza	15
3.2. Nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza di ERG	15
3.3. Durata in carica, sostituzione e revoca dei componenti dell'Organismo di Vigilanza	16
3.4. Funzioni, poteri ed attività dell'Organismo di Vigilanza	17
3.5. Reporting nei confronti degli Organi Societari	19
3.6. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	19
3.7. Comunicazione con l'Organismo di Vigilanza	20
3.8. Coordinamento tra l'OdV e gli Organismi di Vigilanza delle altre Società del Gruppo	20
4. Formazione e informazione	21
4.1. Personale impiegato nelle aree di rischio	21
4.2. Personale neo assunto	21
4.3. Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche	22
4.4. Altro personale	22
4.5. Informativa ai Fornitori, Consulenti, Appaltatori e alle Controparti	22
5. Il sistema disciplinare	23
5.1. Sistema sanzionatorio dei Dirigenti	23
5.2. Sistema sanzionatorio dei Dipendenti	23
5.3. Provvedimenti nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci	24
5.4. Provvedimenti nei confronti di Fornitori, Consulenti, Appaltatori e Controparti	24
5.5. Provvedimenti nei confronti dei membri dell'OdV	25
6. Parte Speciale	26
6.1. Introduzione	26
6.2. Struttura della Parte Speciale	26
6.3. Principi generali di controllo	27
6.4. Attività Sensibili e Protocolli di Controllo	28

Definizioni

In aggiunta alle definizioni contenute in altre parti del Modello, i termini e le espressioni con lettera iniziale maiuscola ivi utilizzati hanno il significato ad essi qui di seguito attribuito, essendo peraltro precisato che il medesimo significato vale sia al singolare che al plurale:

Amministrazione finanziaria

Ci si riferisce, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, al Ministero dell'Economia e delle Finanze, al Dipartimento delle Finanze, all'Agenzia del Demanio, all'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli, al Consiglio di Presidenza della Giustizia Tributaria e alla Guardia di Finanza.

Attività Sensibile o Attività

Attività svolta direttamente da ERG o, per conto della stessa, da Società del Gruppo ERG o da terzi nel cui ambito ricorre il potenziale rischio di commissione dei Reati ex D.Lgs. 231/01.

Autorità o Pubblica Amministrazione

Ci si riferisce, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, all'Autorità Giudiziaria, alle Istituzioni e alle Pubbliche Amministrazioni italiane e straniere, nazionali, regionali e locali, alla Consob, all'Antitrust, a Borsa Italiana S.p.A., al Garante per la protezione dei dati personali, all'Autorità per l'Energia Elettrica, il Gas e il Sistema Idrico (AEEGSI) e alle altre Autorità di vigilanza, italiane e straniere, nazionali, regionali e locali, o a soggetti privati agli stessi equiparabili in quanto dotati di poteri di vigilanza nonché ai relativi funzionari ed organi interni tra i quali Pubblici Ufficiali, Incaricati di Pubblico Servizio nonché Soggetti Politicamente Esposti.

Catalogo Reati

Elenco dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 pubblicato nella sezione "Organismi di Vigilanza e Anticorruzione" della intranet aziendale.

CCNL

I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro attualmente in vigore ed applicati da ERG ai propri Dipendenti.

Contratti Infragrupo

Contratti tra Società del Gruppo ERG che regolamentano la prestazione di beni e/o servizi all'interno del Gruppo ERG.

Ci si riferisce, in particolare, ai:

- Contratti di Servizio Infragrupo
- Contratti di Finanziamento Infragrupo
- Contratti di Tesoreria Centralizzata Infragrupo.

Controparti

Persone fisiche (non Dipendenti) e persone giuridiche che hanno in essere con la Società un rapporto contrattuale avente ad oggetto, tra l'altro, l'acquisto o la cessione di aziende, rami d'azienda, partecipazioni ovvero l'esercizio in comune di un'attività economica attraverso la partecipazione in società o associazioni temporanee d'impresa.

Dipendenti o Personale

I soggetti che hanno in essere con la Società (o con altre Società del Gruppo ERG, ove espressamente precisato) un rapporto di lavoro subordinato, compresi i dirigenti.

D.Lgs. 231/01 o il Decreto

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e sue successive modifiche ed integrazioni.

ERG o la Società o la Capogruppo

ERG S.p.A.

Fornitori o Consulenti o Appaltatori

Persone fisiche (non Dipendenti) e persone giuridiche che hanno in essere con la Società un rapporto contrattuale avente ad oggetto, tra l'altro, la fornitura di beni, servizi, prestazioni professionali o l'esecuzione di lavori.

Gruppo ERG o Società del Gruppo ERG

ERG e le Società Controllate

Incaricato di pubblico servizio

Colui che, a qualunque titolo, presta un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima. Sono esclusi lo svolgimento di semplici mansioni di ordine e la prestazione di opera meramente materiale. A mero titolo esemplificativo e non esaustivo possono essere considerati incaricati di pubblico servizio: i dipendenti delle Autorità di Vigilanza che non concorrono a formare la volontà dell'Autorità e che non hanno poteri autoritativi.

Linee Guida di Confindustria

Le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 approvate da Confindustria, nell'ultima versione aggiornata, nel mese di marzo 2014 e pubblicate a seguito del benestare del Ministero della Giustizia nel mese di luglio 2014.

Management

I primi riporti dell'Amministratore Delegato di volta in volta competenti per materia.

Manuale Organizzativo

Ci si riferisce al documento che, dato l'assetto in vigore in un determinato momento nella Società, definisce, per ogni ruolo organizzativo presente nell'organigramma:

- la finalità, intesa come obiettivo principale
- le responsabilità, in relazione alle macro - attività in cui sono distinti i principali processi
- la famiglia professionale di appartenenza
- il profilo atteso di competenze tecniche (know-how) e manageriali.

Eventuali specifici ruoli aziendali citati nel Modello 231 sono espressamente definiti nell'ambito del Manuale Organizzativo.

Modello

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. 231/01, adottato da ERG.

Norme Interne

Ci si riferisce a tutte le norme aziendali adottate nel Gruppo ERG.

Organi di Controllo

Il Collegio Sindacale e la Società di Revisione, nonché i relativi componenti.

Organi Sociali

Il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, nonché i relativi componenti.

Organismo di Vigilanza o OdV

Organismo preposto alle verifiche sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché a proporre il suo aggiornamento al Consiglio di Amministrazione quando ne rilevi la necessità. L'Organismo di Vigilanza è, inoltre, preposto a vigilare sul rispetto del Codice Etico.

Pubblico ufficiale

Chiunque a) eserciti una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa; b) agisca in qualità ufficiale nell'interesse o per conto di (i) una Pubblica Amministrazione nazionale, regionale o locale, (ii) un'agenzia, ufficio od organo dell'Unione Europea o di una Pubblica Amministrazione, italiana o straniera, nazionale, regionale o locale, (iii) un'impresa di proprietà, controllata o partecipata da una Pubblica Amministrazione italiana o straniera, (iv) un'organizzazione pubblica internazionale.

A mero titolo esemplificativo e non esaustivo possono essere considerati pubblici ufficiali: i consulenti tecnici e i periti d'ufficio, gli ufficiali giudiziari e i curatori fallimentari, quali ausiliari del giudice; gli ispettori e gli ufficiali sanitari; i notai; il sindaco quale ufficiale del governo; i consiglieri comunali; gli appartenenti alle forze di polizia e armate; i vigili del fuoco e urbani; i magistrati nell'esercizio delle loro funzioni; gli impiegati comunali che rilasciano certificati (ad esempio, i dipendenti dell'anagrafe dello stato civile) e i tecnici comunali.

Reati

I reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/01.

Sistema dei Poteri

Ci si riferisce all'insieme dei poteri conferiti, nell'ambito della Società, attraverso deleghe e procure, da esercitarsi, (ove applicabile) nei limiti del budget approvato nonché di quanto previsto dalle Linee guida per l'individuazione e l'effettuazione delle operazioni significative e comunque tenuto conto dei ruoli assegnati attraverso il Manuale Organizzativo.

Sistema di Gestione

È dato dall'insieme delle politiche, principi guida, pianificazione e programmi, struttura organizzativa, ruoli e responsabilità, procedure, pratiche, azioni e risorse, coordinato e mirato al controllo ed al miglioramento continuo della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro certificato OHSAS 18001.

Società Controllate

Società controllate da ERG ai sensi dell'art. 93 del Testo Unico della Finanza¹.

Soggetti Apicali

I Consiglieri di Amministrazione di ERG e, in particolare, il Presidente, il Vice Presidente Esecutivo, il Vice Presidente, l'Amministratore Delegato nonché gli altri soggetti titolari di deleghe conferite direttamente dal Consiglio di Amministrazione di ERG. Più in generale, sono soggetti apicali tutti coloro che ricoprono ruoli di rappresentanza, amministrazione o direzione di ERG.

Soggetti Politicamente Esposti

Ci si riferisce a partiti politici, membri di un partito politico o candidati a una carica politica, italiani o stranieri.

Vertice Aziendale

Il Presidente, il Vice Presidente Esecutivo, l'Amministratore Delegato di ERG.

¹ (...) sono considerate imprese controllate, oltre a quelle indicate nell'articolo 2359, primo comma, numeri 1 e 2, del codice civile, anche:

- a) le imprese, italiane o estere, su cui un soggetto ha il diritto, in virtù di un contratto o di una clausola statutaria, di esercitare un'influenza dominante, quando la legge applicabile consenta tali contratti o clausole;
- b) le imprese, italiane o estere, su cui un socio, in base ad accordi con altri soci, dispone da solo di voti sufficienti a esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria.

(...) si considerano anche i diritti spettanti a società controllate o esercitati per il tramite di fiduciari o di interposte persone; non si considerano quelli spettanti per conto di terzi.

1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001

1.1. Contenuto del Decreto e normativa di riferimento

Con il D.Lgs. 231/01², entrato in vigore il 4 luglio 2001, è stato introdotto nel nostro ordinamento un regime di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche che va ad aggiungersi alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso determinati Reati e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli enti nel cui interesse o vantaggio tali Reati sono stati compiuti.

La responsabilità dell'ente (anche per Reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato dove è stato commesso il fatto illecito e si verificano le altre condizioni previste dall'art. 4 del D.Lgs. 231/01) deriva dalla commissione di uno dei Reati previsti dal D.Lgs. 231/01, da parte di una persona fisica appartenente all'ente, nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso e qualora quest'ultimo non abbia adottato modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione dei Reati di cui al D.Lgs. 231/01 (c.d. "colpa di organizzazione").

Con riferimento alle persone fisiche che hanno commesso il Reato, rileva la condotta posta in essere (i) da Soggetti Apicali e (ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno di tali soggetti.

In relazione ai Reati da cui può nascere la responsabilità dell'ente, il D.Lgs. 231/01 includeva, nella stesura originaria, esclusivamente quelli contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25); in seguito, attraverso più interventi del legislatore, dettati anche dall'esigenza di un adeguamento alla normativa comunitaria ed alle convenzioni internazionali, sono state introdotte ulteriori casistiche (il cui elenco completo è riportato nel Catalogo Reati, pubblicato nella sezione "Organismi di Vigilanza e Anticorruzione" della intranet aziendale).

1.2. Presupposti per l'esclusione della responsabilità della Società

Il D.Lgs. 231/01 stabilisce che l'ente non venga chiamato a rispondere dell'illecito nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire Reati della specie di quello verificatosi".

Il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito potrebbero essere commessi i Reati previsti dal Decreto
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai Reati da prevenire
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali Reati

² Adeguamento della normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alla Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, alla Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici della Comunità Europea e degli Stati membri ed alla Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello stesso
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole indicate nel Modello.

È quindi prevista una forma specifica di esclusione della responsabilità dell'ente che dimostri:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del Reato, un Modello idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati dal Decreto
- di aver affidato a un proprio organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento
- che non c'è stato omesso od insufficiente controllo da parte dell'organismo deputato a vigilare
- che l'autore del reato ha agito eludendo fraudolentemente il Modello.

ERG nella predisposizione del Modello ha opportunamente tenuto conto delle Linee Guida di Confindustria; eventuali divergenze del Modello adottato rispetto a talune specifiche indicazioni di cui alle Linee Guida, non ne inficiano la correttezza di fondo e la validità, poiché le Linee Guida, per loro natura, hanno carattere generale, laddove il Modello è stato predisposto con riferimento alla realtà concreta della Società.

1.3. Sanzioni previste dal Decreto

Il Decreto prevede per gli illeciti amministrativi sanzioni di quattro tipi:

- **pecuniarie**, determinate attraverso un sistema che prevede per ogni reato un numero minimo e massimo di "quote". Per rendere le sanzioni realmente efficaci, la norma attribuisce al giudice il potere di definire il numero delle "quote" con cui sanzionare³ l'ente (tra 100 e 1000, tenuto conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente e di quanto fatto per eliminare o attenuare le conseguenze dell'illecito e prevenirne di ulteriori) ed il relativo valore (tra € 258 e € 1549 fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente)
- **interdittive**, ovvero:
 - i. l'interdizione dall'esercizio delle attività;
 - ii. la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del reato;
 - iii. il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

³ Sono previsti casi di riduzione della sanzione qualora (alternativamente) l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato un vantaggio, ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo e se il danno cagionato è di particolare tenuità. La sanzione pecuniaria, inoltre, è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente (i) ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (ovvero si è adoperato in tal senso), (ii) ovvero ha adottato un Modello idoneo a prevenire l'ulteriore commissione del reato verificatosi. La sanzione pecuniaria è ridotta dalla metà ai due terzi al ricorrere di entrambe le precedenti condizioni.

- iv. l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi nonché la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- v. il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

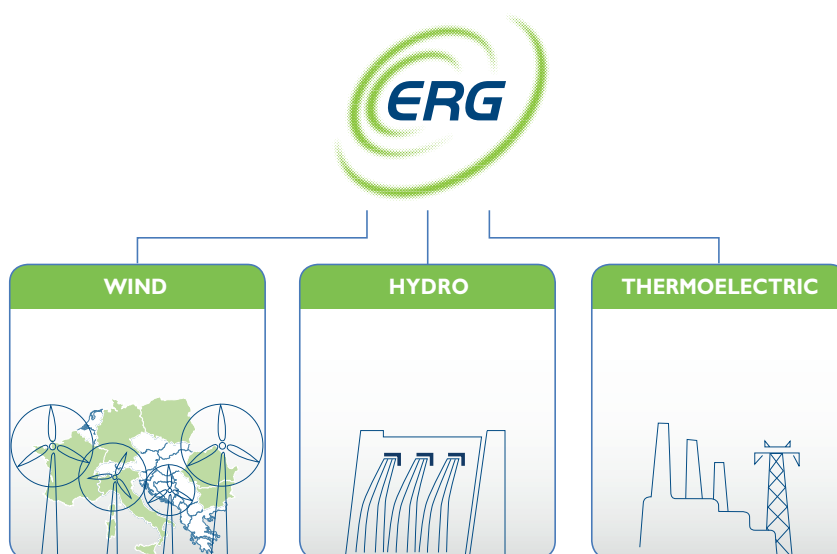
- la **confisca** del prezzo o del profitto del reato;
- la **pubblicazione** della sentenza.

Con riferimento ai delitti tentati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, ferme restando le ipotesi di riduzione delle sanzioni pecuniarie, non insorge alcuna responsabilità in capo agli enti qualora gli stessi abbiano volontariamente impedito il compimento dell'azione ovvero la realizzazione dell'evento.

2. Modello adottato da ERG

2.1. Motivazioni per l'adozione del Modello

ERG, società quotata sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito dalla Borsa Italiana S.p.A., ha portato a termine un profondo processo di trasformazione da primario operatore petrolifero privato italiano a primario operatore indipendente nella produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili e tradizionali sia non programmabili (fondamentalmente eolica) che programmabili (termoelettrica e idroelettrica), espandendosi inoltre all'estero con una crescente presenza, in particolare, nel mercato eolico francese e tedesco.



L'assetto societario attuale è caratterizzato dalla presenza di ERG, quale Holding del Gruppo nella quale sono accentrate le funzioni di staff a supporto del business e di una società di generazione e vendita di energia (ERG Power Generation S.p.A.), interamente controllata da ERG, dedicata alla gestione complessiva e integrata delle tre diverse e complementari tecnologie di produzione di cui oggi il Gruppo ERG dispone e alla vendita di energia elettrica (prodotta in Italia) attraverso un'unica struttura centralizzata di *Energy Management*⁴ e che, a sua volta, controlla le società operanti nei differenti business di riferimento (Eolico, Idroelettrico e Termoelettrico).

ERG, al fine di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, fin dal dicembre del 2004 ha ritenuto opportuno adottare un Modello in linea con le prescrizioni del Decreto, in seguito aggiornato per tenere conto delle novità normative e delle modifiche organizzative e di business intervenute, fino all'attuale edizione.

La Società ha infatti ritenuto, e ritiene tuttora, che l'adozione del Modello, unitamente al Codice Etico, costituiscano, al di là delle prescrizioni di legge, un valido strumento di sen-

⁴ Ciascuna Società del Gruppo estera commercializza l'energia elettrica prodotta sulla base delle disposizioni vigenti nel Paese di riferimento.

sibilizzazione dei Soggetti Apicali, di tutti i Dipendenti, i Fornitori, Consulenti, Appaltatori e le Controparti in genere nonché di tutti gli altri portatori di interessi (stakeholders) affinché, nell'espletamento delle proprie attività, tengano comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico - sociali cui si ispira ERG nel perseguimento del proprio oggetto sociale, e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei Reati.

Da tale impostazione deriva che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello hanno l'obiettivo di migliorare la corporate governance – limitando il rischio di commissione dei Reati – e di costituire validi elementi sulla cui base la Società possa essere considerata non responsabile.

Si fa presente che nel mese di novembre 2015 la Società ha ottenuto la certificazione del Sistema di Gestione.

2.2. Attività oggetto dei Contratti di Servizio Infragruppo

Il modello organizzativo del Gruppo ERG prevede la centralizzazione delle attività comuni alle Società del Gruppo ERG. In particolare, la Società – che garantisce l'indirizzo strategico – ha la responsabilità diretta dei processi di business development ed assicura la gestione di tutti i processi di supporto al business attraverso un Contratto di Servizio Infragruppo nei confronti di ERG Power Generation S.p.A. e, indirettamente, nei confronti delle altre Società Controllate, attraverso singoli Contratti di Servizio Infragruppo tra queste ultime ed ERG Power Generation S.p.A.

I Contratti di Servizio Infragruppo garantiscono a ciascuna Società del Gruppo ERG di:

- assumere ogni decisione nel rispetto della propria autonomia, mantenendo la necessaria responsabilità compresa quella relativa ai servizi infragruppo ricevuti dalla Società
- mantenere conseguentemente il controllo circa la congruità dei servizi infragruppo forniti/ricevuti.

I Contratti di Servizio Infragruppo prevedono:

- una descrizione dettagliata delle attività oggetto del contratto
- le modalità di erogazione dei servizi
- i poteri di verifica e controllo spettanti alle singole Società del Gruppo ERG
- le modalità di tariffazione dei servizi forniti
- adeguate clausole a tutela del patrimonio informativo delle singole Società del Gruppo ERG e della sicurezza delle transazioni
- l'obbligo, in capo alla Società, di operare in conformità alle vigenti disposizioni legislative e regolamentari applicabili nonché di esigere l'osservanza delle stesse anche da parte di eventuali Fornitori, Consulenti e Appaltatori ai quali dovesse essere subappaltata, in tutto o in parte, la fornitura dei servizi infragruppo
- la facoltà, per le Società del Gruppo ERG che ricevono i servizi infragruppo, di risolvere il contratto in caso di violazione da parte di ERG:
 - di disposizioni legislative e regolamentari che possono comportare sanzioni ai sensi del D.Lgs. 231/01 a carico delle Società del Gruppo ERG che ricevono i servizi infragruppo

- dell’obbligo di dare esecuzione alle attività nel rispetto dei principi contenuti nel modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/01, adottato da ciascuna Società del Gruppo ERG nonché del Codice Etico e delle Norme Interne.

Più in generale, ciascun Contratto Infragruppo deve essere improntato ai principi di correttezza e trasparenza, i relativi servizi sono forniti nel rispetto dei principi di corretta gestione, trasparenza contabile e separatezza patrimoniale.

Tenuto conto di quanto sopra, il Personale nello svolgimento delle proprie attività dovrà osservare i principi di comportamento previsti nel presente Modello e in quelli delle Società del Gruppo per le quali le attività sono svolte.

2.3. Metodologia di predisposizione e struttura del Modello

Il Modello ha lo scopo di predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante l’individuazione delle attività sensibili e, ove necessario, la loro conseguente regolamentazione.

Pertanto, le attività svolte per l’elaborazione⁵ del Modello, possono essere così riassunte:

- mappatura delle attività aziendali a rischio Reato (attività sensibili), volta ad individuare le attività sensibili, comprendere le possibili modalità di commissione di Reati (“risk assessment”) ed individuare le eventuali esigenze di interventi correttivi
- esame della documentazione aziendale esistente, conduzione di interviste con soggetti chiave della struttura aziendale, individuazione delle Norme Interne esistenti, comprensione delle modalità di segregazione dei ruoli, mappatura dei controlli esistenti e comprensione di come siano documentati, analisi delle eventuali situazioni di rischio verificatesi in passato e delle relative cause
- elaborazione di una “mappa dei rischi 231” e della “gap analysis” che identifica eventuali aree di miglioramento volte a garantire l’efficacia dei controlli istituiti dal Modello
- definizione dei protocolli di controllo e formalizzazione dei piani di azione con interventi (organizzativi, procedurali o informatici) necessari a definire un sistema di controllo ragionevolmente in grado di prevenire o ridurre il rischio di commissione dei Reati.

In relazione alla validità del Modello, particolare importanza assumono la struttura organizzativa, le attività svolte dai Soggetti Apicali e, più in generale, dal Personale, finalizzate ad assicurare efficacia ed efficienza delle operazioni gestionali, l’attendibilità delle informazioni aziendali verso l’esterno e verso l’interno, la conformità alle vigenti disposizioni legislative e regolamentari applicabili e alle Norme Interne.

⁵ Facendo riferimento a quanto espressamente previsto nel Decreto, nonché alle Linee Guida pubblicate da Confindustria, al “Position Paper” dell’Associazione Italiana Internal Auditors, al CoSO Report (proposto dal Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) quale standard internazionale in materia di controllo interno e ai Position Paper pubblicati dall’Associazione degli Organismi di Vigilanza (AODV).

Il Modello è stato sviluppato considerando le principali posizioni espresse dalla giurisprudenza in relazione alle caratteristiche che questo deve possedere:

- **efficacia:** ovvero l'adeguatezza dell'insieme dei controlli istituiti a prevenire la commissione di Reati;
- **specificità:** le previsioni del Modello devono tener conto delle caratteristiche, delle dimensioni della Società e del tipo di attività svolte, nonché della storia della Società;
- **attualità:** cioè l'idoneità a ridurre i rischi di Reato in riferimento ai caratteri della struttura e dell'attività d'impresa anche con l'operato dell'Organismo di Vigilanza che lo mantiene aggiornato ed attuale nel tempo, proponendo a tal fine al Consiglio di Amministrazione della Società le necessarie variazioni.

La struttura del Modello adottato dalla Società è caratterizzata dalla presenza delle seguenti componenti rilevanti:

- **Codice Etico**, cui si fa integrale rimando, nel quale vengono espressi i principi di riferimento cui deve essere ispirata l'attività di tutti coloro che concorrono con il proprio lavoro allo svolgimento dell'attività sociale;
- **Parte Generale**, che definisce l'impianto complessivo del Modello, in relazione a quanto previsto dal Decreto ed alle specifiche scelte compiute dalla Società nella sua elaborazione richiamando il Sistema Disciplinare, da applicare in caso di violazione delle regole e delle procedure ivi previste;
- **Parte Speciale**, nella quale sono definite le regole cui attenersi nello svolgimento delle Attività Sensibili in relazione alle fattispecie di reato a cui la Società è, anche solo potenzialmente, esposta;
- **Sistema Sanzionatorio**, da applicare in caso di violazione del Codice Etico, del Modello, delle Norme Interne e, più in generale, delle regole e delle procedure previste dal Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi adottato da ERG.

2.4. Sistema di controllo interno e Modello

Il Sistema normativo di riferimento ai fini della regolamentazione dei processi e delle Attività Sensibili non è costituito esclusivamente dalle disposizioni contenute nel presente Modello bensì da un insieme strutturato e coerente di norme che costituiscono parte integrante e sostanziale delle Norme Interne:

- il **Codice Etico**, rivolto a tutti gli stakeholder, che riassume i principi etici ai quali il Gruppo ERG fa riferimento nello svolgimento delle proprie attività d'impresa;
- le **Politiche**, rivolte a tutti gli stakeholder che, sulla base dei valori espressi dal Codice Etico, definiscono i principi gestionali fondamentali nella conduzione dell'attività aziendale;
- le **Linee Guida**, rivolte principalmente a chi deve impostare l'operatività e controllarla che definiscono i principi per lo svolgimento delle attività;
- le **Procedure**, rivolte ai soggetti coinvolti nei processi operativi dalle stesse regolamentati;
- le **Note Operative**, rivolte ai soggetti che operativamente svolgono l'attività o fasi di attività regolamentata dal documento;
- il **Sistema di Gestione della Sicurezza** (OHSAS 18001), nell'ambito del quale sono adottate le procedure in materia di tutela della salute e sicurezza del lavoro;
- i **Contratti Infragruppo**.

Il vigente Sistema dei Poteri adottato dalla Società prevede il conferimento di:

- specifiche deleghe da parte del Consiglio di Amministrazione di ERG al Presidente, al Vice Presidente Esecutivo e all'Amministratore Delegato per la gestione della Società
- procure (ai primi riporti dell'Amministratore Delegato di ERG, ad alcuni loro riporti diretti, a Dipendenti responsabili di posizioni organizzative) per l'attribuzione di poteri di firma, rappresentanza e negoziazione verso l'esterno
- procure speciali per il compimento di uno o più atti specifici e ben definiti, la cui esecuzione esaurisce la validità della procura
- specifiche deleghe (esterne o interne) e poteri (a seconda dei casi) di firma, rappresentanza e negoziazione verso l'esterno o finalizzati al compimento di atti non aventi valore negoziale all'esterno ai Dipendenti responsabili di posizioni organizzative
- responsabilità organizzative attraverso la definizione di job description all'interno del Manuale Organizzativo.

Il **Sistema dei Poteri** è strutturato per garantire in modo continuativo la coerenza tra le strutture organizzative, quanto riportato nei poteri conferiti (attraverso deleghe e procure) e le Norme Interne, il tutto nel rispetto (ove possibile) della separazione dei compiti (di seguito anche "Segregation of Duties"). Tale approccio permette di garantire che non siano assegnate allo stesso soggetto tutte le responsabilità/poteri per gestire in autonomia un'Attività Sensibile nella sua interezza.

In particolare, nell'assegnazione dei poteri (attraverso deleghe e procure) sono individuati gli esatti limiti (anche economici) entro cui gli stessi potranno essere esercitati, con divieto di attribuzione di poteri "illimitati".

Ove non fosse possibile garantire la Segregation of Duties l'Attività Sensibile è comunque soggetta a strumenti alternativi di controllo compensativi.

Il principio della Segregation of Duties è declinato in specifici documenti organizzativi quali la Linea Guida "Segregation of Duties", il Modello di Segregazione di Ruoli, Responsabilità e Poteri e la relativa Matrice delle incompatibilità e deve essere tenuto in considerazione ogni qualvolta si manifesta, a titolo esemplificativo e non esaustivo, uno dei seguenti eventi:

1. riorganizzazione interna
2. ottimizzazione / modifica di un processo esistente e/o avvio di un nuovo processo
3. richiesta di abilitazione all'accesso ai sistemi IT
4. variazioni di responsabilità organizzative e/o del Sistema dei Poteri.

Sono altresì istituiti appositi controlli periodici volti a garantire l'allineamento dei poteri ai ruoli organizzativi anche in riferimento alle eventuali modifiche organizzative.

Il **Manuale Organizzativo**, sulla base dell'assetto della Società (ovvero delle funzioni presenti nell'organigramma), definisce le singole posizioni organizzative individuandone le finalità e le responsabilità.

Il Modello è pertanto costituito dall'insieme delle regole di condotta e dei controlli contenuti nel presente documento e nel sistema normativo e di attribuzione delle responsabilità e dei poteri sopra citato.

2.5. Procedura di adozione del Modello

Sebbene l'adozione di un Modello di Organizzazione e Gestione costituisca una "facoltà" e non un obbligo, ERG ha deciso di predisporre ed adottare un proprio Modello e nominare l'Organismo di Vigilanza in quanto consapevole che tale scelta rappresenta un'opportunità per migliorare la propria corporate governance.

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'Organo Dirigente", la sua adozione e le successive modifiche ed integrazioni sono di competenza del Consiglio di Amministrazione della Società.

All'Organismo di Vigilanza, come meglio descritto nell'ambito dei paragrafi successivi, è affidato il compito di verificare i contenuti del Modello e curarne l'aggiornamento avvalendosi del supporto delle risorse ritenute necessarie, coordinando le analisi e la mappatura delle attività e delle aree sensibili, di vigilare sul suo funzionamento e sulla sua osservanza.

Nell'ambito del processo di adozione del Modello, l'OdV redige una bozza di documento, la condivide con il Comitato Controllo e Rischi ed infine sottopone la bozza definitiva al Consiglio di Amministrazione della Società ai fini dell'approvazione e della relativa adozione.

2.6. Adozione del Modello all'interno del Gruppo

Le Società Controllate di diritto italiano sottoposte all'attività di direzione e coordinamento⁶ di ERG sono chiamate a svolgere periodicamente e sotto la propria autonoma responsabilità, richiedendo eventualmente il supporto delle funzioni aziendali competenti della Capogruppo, specifiche analisi volte a valutare l'opportunità di adottare un proprio specifico modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/01. In particolare, occorre considerare le possibili alternative all'adozione di un Modello, eventualmente rimandando, ove possibile, alla documentazione organizzativa esistente.

Le Società Controllate di diritto estero soggette all'attività di direzione e coordinamento di ERG sono chiamate ad adottare il Codice Etico del Gruppo ERG sin dall'atto della loro costituzione ovvero in seguito alla loro acquisizione. Inoltre, al fine di rafforzare la compliance alle leggi internazionali anticorruzione, le Società Controllate di diritto estero sono chiamate ad adottare le Linee Guida Anticorruzione.

Al fine di definire i criteri per l'adozione e la gestione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.Lgs. 231/01 o di altre misure specifiche da parte delle Società Controllate, l'Organismo di Vigilanza di ERG predispone apposite Linee Guida, condivise con il Comitato Controllo e Rischi e approvate dal Consiglio di Amministrazione di ERG. Tali Linee Guida sono comunicate ai rispettivi Organi Sociali delle Società Controllate.

Per l'elaborazione del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/01 le Società Controllate possono prendere a riferimento il Modello, adattandolo al proprio contesto con particolare riferimento alle specifiche aree/attività a rischio.

⁶ Le joint venture e le società partecipate da Società del Gruppo ERG sono escluse dall'ambito dell'attività di direzione e coordinamento e pertanto gestiscono in autonomia le tematiche relative alla responsabilità amministrativa degli enti e, più in generale, quelle connesse alla prevenzione dei reati.

3. Organismo di Vigilanza

3.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto identifica in un “*organismo dell'ente*”, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, l'organo al quale deve essere affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo nonché di curarne il costante e tempestivo aggiornamento.

La genericità del concetto di “*organismo dell'ente*” giustifica l'eterogeneità delle soluzioni che al riguardo possono adottarsi in considerazione sia delle proprie caratteristiche dimensionali, sia delle proprie regole di corporate governance, sia della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici.

Le Linee Guida di Confindustria suggeriscono di nominare un organismo diverso dal Consiglio di Amministrazione, che abbia caratteristiche di **autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione**, nonché di **onorabilità e di assenza di conflitti di interesse**.

Possono essere chiamati a far parte dell'OdV collegiale componenti interni o esterni all'ente, purché ciascuno di essi abbia i predetti requisiti. Nel caso di composizione mista, come peraltro precisato nelle Linee Guida di Confindustria, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'ente, l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza dovrà essere considerata con riferimento al collegio nel suo complesso e non al singolo componente.

3.2. Nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza di ERG

La nomina dell'Organismo di Vigilanza di ERG spetta al Consiglio di Amministrazione il quale, considerati gli elementi di cui al paragrafo precedente, ritiene che la soluzione che meglio garantisca il rispetto dei requisiti previsti dal Decreto sia rappresentata dal conferire le attribuzioni e i poteri dell'Organismo di Vigilanza ad un organo collegiale composto da un Presidente, quale componente esterno, e da due componenti interni (preferibilmente il Chief Audit Officer ed altro responsabile con competenze adeguate) individuati in quanto in possesso dei requisiti previsti dal D.Lgs. 231/01 e dalle Linee Guida di Confindustria. In particolare, i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono in possesso di conoscenze e/o competenze specifiche nell'ambito della revisione contabile, della compliance fiscale, del controllo di gestione, della finanza, del risk management, dell'internal audit, dell'organizzazione aziendale e in quello giuridico.

L'Organismo di Vigilanza così individuato risponde del proprio operato solo al Consiglio di Amministrazione della Società ed ha accesso diretto al Vertice Aziendale, al Collegio Sindacale e, sia direttamente sia indirettamente per il tramite del Comitato Controllo e Rischi, al Consiglio stesso. Al fine di assicurare la necessaria autonomia di iniziativa e l'indipendenza, l'Organismo di Vigilanza non ha compiti operativi.

Nello svolgimento dei propri compiti, i componenti dell'Organismo di Vigilanza non potranno (c.d. cause di incompatibilità):

- intrattenere, direttamente o indirettamente, relazioni economiche di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio (valutata anche in relazione alla condizione pa-

trimoniale soggettiva della persona fisica in questione), fatto salvo l'eventuale rapporto di lavoro subordinato, con la Società, con le Società Controllate, con gli Amministratori, con l'azionista o il gruppo di azionisti che controllano la Società;

- essere titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole sulla Società;
- essere stretti familiari (ovvero coniuge/convivente, parente o affine entro il quarto grado) di Amministratori della Società o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti;
- essere stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per fatti di reato ovvero avere aderito alla applicazione della pena su richiesta (c.d. "patteggiamento" ex art. 444 c.p.p.);
- essere stati dichiarati interdetti, inabilitati o sottoposti a procedura fallimentare ovvero essere stati condannati con sentenze che comportino l'interdizione dai Pubblici Uffici, dagli uffici direttivi delle Imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché l'incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione della Società verifica che i componenti dell'Organismo di Vigilanza siano in possesso dei requisiti di onorabilità, professionalità, autonomia, indipendenza e continuità d'azione, anche tenuto conto delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria.

3.3. Durata in carica, sostituzione e revoca dei componenti dell'Organismo di Vigilanza di ERG

I componenti dell'Organismo di Vigilanza rimangono in carica per un periodo preferibilmente non superiore a tre anni e possono essere riconfermati. In caso di decadenza del Consiglio di Amministrazione che li ha nominati, per qualsiasi motivo avvenuta, essi decadranno pur rimanendo in carica fino al momento della nomina dei nuovi componenti, ovvero alla conferma dei precedenti, da parte del nuovo Organo di Amministrazione.

La nomina e la revoca dell'Organismo di Vigilanza sono di competenza del Consiglio di Amministrazione della Società.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza non può essere revocato se non per giusta causa, mediante apposita delibera del Consiglio di Amministrazione. A tale proposito, per giusta causa di revoca dovrà intendersi il verificarsi di una delle seguenti circostanze:

- verificarsi di una delle cause di incompatibilità elencate al punto 3.2;
- inadempienza reiterata ai propri compiti;
- violazione del Modello;
- inattività ingiustificata (es. reiterata mancata partecipazione alle riunioni periodiche dell'OdV);
- condanna, anche non passata in giudicato, ovvero applicazione della pena "su richiesta" (così detto "patteggiamento") per fatti connessi allo svolgimento dell'incarico. L'Organo Amministrativo valuterà di caso in caso, tenuto conto della gravità dei Reati contestati, la sospensione o la revoca del componente dell'OdV che, pur non essendo stato con-

- dannato per un “reato richiamato dal D.Lgs. 231/01” con sentenza passata in giudicato, sia stato comunque condannato o sottoposto a misure cautelari personali;
- sopraggiungere di una permanente condizione di conflitto di interessi;
 - variazioni dell’assetto azionario che comportino il cambiamento del soggetto che dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell’assemblea ordinaria della Società.

Al riguardo, all’atto del conferimento dell’incarico, ciascun componente dell’Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesti l’assenza dei menzionati motivi di incompatibilità in relazione alla specifica attività unitamente all’impegno a comunicare tempestivamente ogni variazione che dovesse intervenire in ordine a quanto dichiarato. È facoltà dei componenti dell’OdV rinunciare in qualsiasi momento all’incarico. In tal caso, essi devono darne comunicazione per iscritto, motivando le ragioni che hanno determinato la rinuncia, agli altri componenti dell’Organismo di Vigilanza, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Presidente del Collegio Sindacale di ERG. In caso di rinuncia da parte di uno o più membri dell’Organismo di Vigilanza, la rinuncia non ha effetto sino all’accettazione o alla nomina del nuovo componente o dei nuovi componenti da parte del Consiglio di Amministrazione.

3.4. Funzioni, poteri ed attività dell’Organismo di Vigilanza

L’OdV ha il compito di svolgere, con autonomi poteri di iniziativa e controllo, le seguenti attività:

- vigilare sul rispetto del Codice Etico;
- verificare l’efficacia e l’adeguatezza del Modello ovvero l’idoneità dello stesso a prevenire il verificarsi dei Reati di cui al Decreto;
- analizzare l’attività aziendale al fine di aggiornare la mappatura delle attività “a rischio”;
- promuovere iniziative per la formazione dei destinatari del Modello e per la sua comunicazione e diffusione in collaborazione con le funzioni competenti;
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello;
- vigilare affinché i comportamenti posti in essere all’interno dell’azienda corrispondano a quanto previsto dal Modello;
- effettuare periodicamente verifiche mirate sulla base di un piano annuale comunicato al Consiglio di Amministrazione;
- effettuare altre verifiche “extra piano” ritenute necessarie, dandone successivamente comunicazione al Consiglio di Amministrazione;
- coordinarsi con le funzioni aziendali al fine di acquisire informazioni utili a realizzare un costante monitoraggio dell’evoluzione delle attività “a rischio”;
- verificare che le azioni correttive necessarie per rendere il Modello adeguato ed efficace vengano attuate tempestivamente;
- attivare e svolgere verifiche interne per acquisire informazioni necessarie alla propria attività di vigilanza;
- curare l’aggiornamento del Modello rispetto alle modifiche normative e alla struttura aziendale affinché il Consiglio di Amministrazione possa approvarlo, mantenendo il documento coerente con le finalità descritte dal Decreto.

Nell'ambito delle attività di verifica su funzionamento, efficacia ed osservanza del Modello, l'OdV:

- qualora emerga che lo stato di attuazione delle regole previste sia carente, deve adottare tutte le iniziative necessarie al fine di far adeguare i comportamenti alle previsioni del Modello;
- a fronte della necessità di adeguamento del Modello, deve attivarsi nel più breve tempo possibile;
- può comunicare per iscritto i risultati delle proprie verifiche ai responsabili delle funzioni aziendali competenti, richiedendo un piano delle azioni di miglioramento;
- deve acquisire direttamente presso le funzioni aziendali competenti tutti gli elementi necessari per promuovere l'applicazione del Sistema Disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza deve informare nel più breve tempo possibile il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della Società in merito ad eventuali gravi violazioni del Modello, richiedendo anche il supporto delle funzioni aziendali in grado di collaborare nell'attività di verifica e nell'individuazione delle azioni idonee ad impedire il ripetersi di tali circostanze.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza nell'esercizio delle proprie funzioni non potranno essere in alcun caso sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'Organo di Amministrazione è in ogni caso tenuto a svolgere un'attività di riscontro sull'adeguatezza dell'intervento dell'Organismo di Vigilanza.

Per lo svolgimento dei compiti assegnatigli, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti poteri e facoltà:

- accedere ad ogni tipologia di documento aziendale rilevante in relazione alle funzioni attribuitegli;
- avvalersi della collaborazione di qualsiasi funzione aziendale;
- richiedere che qualsiasi Dipendente fornisca tempestivamente informazioni, dati e/o notizie necessarie per individuare aspetti connessi all'attività aziendale rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica della sua effettiva attuazione;
- richiedere al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale della Società di essere convocato.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione della Società deve approvare annualmente, su proposta dell'OdV, un'adeguata dotazione finanziaria per lo svolgimento delle sua attività, nonché le ulteriori dotazioni che dovessero risultare necessarie in corso d'anno.

L'operatività dell'Organismo di Vigilanza deve essere disciplinata da un **regolamento**, approvato dallo stesso, nell'ambito del quale sono definiti (almeno) i seguenti aspetti:

- **tipologia delle attività di verifica e di vigilanza svolte dall'Organismo di Vigilanza;**
- **attività connesse all'aggiornamento del Modello;**
- **attività di formazione ed informazione dei destinatari del Modello e del Codice Etico;**
- **funzionamento ed organizzazione interna dell'Organismo di Vigilanza (convocazione delle riunioni, modalità di voto e quorum deliberativi, verbalizzazione delle riunioni, risorse, reporting ed obblighi di informativa).**

Con specifico riferimento alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza, pur nel rispetto dell'autonomia dello stesso, si dispone che debbano essere tenute (e verbalizzate) almeno 4 riunioni all'anno.

3.5. Reporting nei confronti degli Organi Societari

Ferma restando la piena autonomia e indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo è tenuto a comunicare al Consiglio di Amministrazione:

- all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere;
- lo stato di avanzamento delle attività ed eventuali cambiamenti apportati al piano, motivandoli;
- immediatamente, per iscritto, eventuali problematiche significative scaturite dalle attività;
- almeno semestralmente, nell'ambito di apposite relazioni, l'andamento della propria attività;
- le eventuali violazioni del Modello.

A tale proposito, l'OdV predispone una relazione semestrale al Comitato Controllo e Rischi e al Consiglio di Amministrazione in merito alle proprie attività informando gli stessi sulle eventuali violazioni che abbia riscontrato riguardo al Modello e/o al Codice Etico. Alle riunioni del Comitato Controllo e Rischi e del Consiglio di Amministrazione partecipa il Collegio Sindacale della Società.

3.6. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV, da parte dei soggetti interessati, tutte le informazioni ritenute utili alla sua attività, tra cui a titolo esemplificativo:

- gli esiti dei controlli posti in essere per dare attuazione al Modello, dai quali emergano anomalie
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini inerenti alla Società
- comunicazioni interne ed esterne riguardanti fatti che possano essere messi in collegamento con ipotesi di reato
- richieste di assistenza legale inoltrate dal Personale della Società nei cui confronti la Magistratura proceda per ipotesi di reato
- esiti di verifiche interne da cui emergano responsabilità
- notizie relative a cambiamenti organizzativi
- aggiornamenti del Sistema dei Poteri, anche attraverso la pubblicazione sul portale intranet
- operazioni significative o atipiche che possano essere a rischio reato
- violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sui luoghi di lavoro, infortuni e malattie professionali occorsi
- eventuali comunicazioni della Società di Revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società
- eccezioni rispetto all'applicazione delle Norme Interne (linee guida, procedure, ecc.) in vigore.

L'Organismo di Vigilanza predispone ed approva un'apposita procedura per l'invio dei flussi informativi circa le Attività Sensibili individuate nel Modello.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere garantito accesso diretto ai sistemi di archiviazione elettronica e/o cartacea eventualmente in uso e contenenti informazioni utili ai fini dell'attività del medesimo quali ad esempio:

- archivio societario (verbali delle riunioni degli Organi Societari, Statuto, ecc.);
- eventuali protocolli delle comunicazioni in ingresso ed in uscita.

La documentazione rilevante ai fini dell'applicazione del Modello dovrà essere conservata agli atti, da parte delle Unità Organizzative owner delle Attività Sensibili, per un periodo di 10 anni e dovrà essere oggetto di "passaggio di consegne" in caso di mutamenti organizzativi.

3.7. Comunicazione con l'Organismo di Vigilanza

La comunicazione con l'Organismo di Vigilanza deve avvenire attraverso l'apposita casella e-mail **odv@erg.eu** ovvero al seguente indirizzo: **via De Marini 1, 16149 Genova**.

L'Organismo di Vigilanza verifica ed assicura che coloro che effettuano una segnalazione in buona fede non siano soggetti a forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e fa in modo che sia tutelata la riservatezza della loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute con professionalità e responsabilità; potrà ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione di non procedere.

Eventuali segnalazioni anonime circostanziate (contenenti tutti gli elementi oggettivi necessari alla successiva fase di verifica) saranno prese in considerazione dall'Organismo di Vigilanza per approfondimenti.

3.8. Coordinamento tra l'OdV e gli Organismi di Vigilanza delle altre Società del Gruppo

L'Organismo di Vigilanza, ai fini dell'esercizio della propria attività, definisce insieme agli OdV delle Società del Gruppo, in un'apposita procedura, le informazioni che questi ultimi si impegnano a fornire in ordine a fatti rilevanti e criticità riscontrate nell'ambito delle proprie verifiche, nonché le relative modalità e tempistiche di comunicazione.

Resta ferma l'esclusiva competenza dell'Organismo di Vigilanza delle Società Controllate (dirette e indirette) nell'accertare eventuali violazioni del Modello e/o del Codice Etico nell'ambito della Società di riferimento.

4. Formazione e informazione

Ai fini dell'attuazione del Modello, ERG ritiene necessario garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta in esso contenute, sia nei confronti dei propri Dipendenti (già presenti in azienda o di nuovo inserimento) sia dei Fornitori, Consulenti, Appaltatori e delle Controparti in genere che intrattengono rapporti, di qualsiasi natura, con la Società.

L'attività di formazione ed informazione è curata dall'Organismo di Vigilanza che si avvale, se necessario, del supporto di altre risorse interne o esterne alla Società; partecipare all'attività di formazione è obbligatorio e l'inosservanza di tale obbligo, verificabile, oltre che dall'HR Officer & Security di ERG, dall'Organismo di Vigilanza è suscettibile di valutazione disciplinare.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione del Personale con riferimento ai contenuti del Decreto ed agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, viene:

- affissa nelle bacheche aziendali una copia del Modello;
- aggiornata regolarmente la sezione del portale intranet dedicata all'Organismo di Vigilanza.

4.1. Personale impiegato nelle aree di rischio

La formazione del Personale dirigente, del Personale munito di poteri di rappresentanza e del Personale non dirigente impiegato nelle aree di rischio di ERG deve avvenire sulla base di programmi di formazione in aula da erogarsi a seguito dell'aggiornamento del Modello e sulla base di specifiche esigenze, ad esempio su tematiche di particolare interesse (Reati di nuova introduzione, Attività Sensibili particolarmente rilevanti, ecc.). Le attività di formazione dovranno essere periodicamente ripetute.

Con riferimento al Codice Etico è prevista la fruizione di un corso e-learning dedicato, tracciata a sistema e monitorata dal HR Officer & Security di ERG. Anche l'attività di e-learning sul Codice Etico deve essere periodicamente ripetuta.

4.2. Personale neo assunto

Con riguardo al Personale neo assunto è prevista un'attività informativa e di formazione basata su:

- la consegna, unitamente alla lettera di assunzione, di una copia del Codice Etico e di una comunicazione informativa sul Modello adottato dalla Società
- l'erogazione di un corso e-learning sulle tematiche ex D.Lgs. 231/01: i Reati sanzionati, il Modello, l'Organismo di Vigilanza, le principali attività sensibili individuate al fine di prevenire i Reati sanzionati dal D.Lgs. 231/01, i flussi informativi che devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza;
- l'erogazione di un corso e-learning dedicato al Codice Etico.

La formazione e-learning è tracciata a sistema e monitorata dal HR Officer & Security di ERG. Successivamente alla formazione ed informazione iniziale il Personale assunto segue il percorso formativo previsto per il Personale già presente in azienda.

4.3. Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche

Per gli Amministratori e i Dirigenti con responsabilità strategiche è prevista un'attività d'informazione dedicata sulle tematiche ex D.Lgs. 231/01, con particolare riferimento ai Reati sanzionati, ai rischi legati al business e alle applicazioni giurisprudenziali intervenute.

4.4. Altro personale

L'informazione del Personale non rientrante nelle categorie di cui ai precedenti paragrafi avviene mediante la periodica pubblicazione di documentazione informativa sulla intranet aziendale e sugli altri mezzi di comunicazione interna (quali le bacheche aziendali e la rivista periodica di comunicazione interna), a cura dell'Organismo di Vigilanza.

4.5. Informativa ai Fornitori, Consulenti, Appaltatori e alle Controparti

I Fornitori, Consulenti, Appaltatori e le Controparti in genere vengono informati sulle regole di comportamento adottate dalla Società mediante la diffusione sul portale internet di ERG sia del Codice Etico, sia del Modello (di cui è pubblicato un estratto).

Inoltre, è richiesto che i predetti soggetti rilascino una dichiarazione sottoscritta (anche sotto forma di specifica clausola contrattuale) ove attestino la conoscenza del contenuto del Codice Etico e del Modello e l'impegno ad osservarne le prescrizioni, nonché a non tenere condotte che possano comportare il coinvolgimento della Società nei Reati.

5. Il sistema disciplinare

Il Sistema Disciplinare identifica le sanzioni previste per le infrazioni ai principi, ai comportamenti e agli elementi specifici di controllo contenuti nel Modello e nel Codice Etico e si applica a Dipendenti, Amministratori, Sindaci della Società e a Fornitori, Consulenti, Appaltatori e Controparti in genere prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare o contrattuale/negoziale.

In particolare, costituiscono sempre violazioni suscettibili di valutazione disciplinare e conseguente applicazione delle sanzioni previste:

- la mancata collaborazione, quando richiesta, con l'Organismo di Vigilanza;
- l'omesso invio dei flussi informativi e delle segnalazioni previsti dal Modello e dalla Procedura flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, quando reiterato e volto ad ostacolare le funzioni di vigilanza;
- la reiterata mancata partecipazione all'attività di formazione sul Modello e/o sul Codice Etico, quando non adeguatamente motivata;
- la violazione, l'infrazione, l'elusione, l'imperfetta o la parziale applicazione delle regole di condotta contenute nel Modello e nel Codice Etico.

Nel caso in cui il comportamento da censurare possa costituire un fatto di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01, l'attivazione delle procedure previste dal Sistema Disciplinare avverrà indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria.

5.1. Sistema sanzionatorio dei Dirigenti

La violazione, l'infrazione, l'elusione, l'imperfetta o la parziale applicazione, da parte dei dirigenti di ERG, delle singole regole di condotta di cui al Modello e/o al Codice Etico costituisce un illecito disciplinare sanzionabile da parte degli HR Business Partner, previa garanzia del contraddittorio.

Tenuto conto della gravità del comportamento accertato, la Società potrà applicare misure volte a limitare o revocare procure o deleghe, oltre a modificare la posizione del soggetto sottoposto a procedimento disciplinare, fino al licenziamento.

In ogni caso, le sanzioni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dirigente, all'intenzionalità del comportamento, alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi tanto la rilevanza degli obblighi violati quanto gli effetti cui ERG può ragionevolmente ritenersi esposta - anche ai sensi e per gli effetti del Decreto - a seguito della condotta censurata. Qualora con un solo atto siano commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

Per quanto ovvio rimane fermo il diritto della Società di applicare anche misure volte a limitare o revocare procure o deleghe, oltre a modificare la posizione del soggetto sottoposto a procedimento disciplinare.

5.2. Sistema sanzionatorio dei Dipendenti

La violazione, l'infrazione, l'elusione, l'imperfetta o parziale applicazione, da parte dei Dipendenti delle singole regole di condotta di cui al presente Modello e/o al Codice Etico,

costituiscono un illecito disciplinare sanzionabile. Ai fini del presente sistema disciplinare, i provvedimenti previsti nei riguardi dei Dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello "Statuto dei Lavoratori", dei CCNL in vigore nonché delle eventuali normative speciali applicabili - sono a titolo esemplificativo:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad 8 giorni lavorativi;
- licenziamento.

In ogni caso, le sanzioni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente, all'intenzionalità del comportamento, alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi tanto la rilevanza degli obblighi violati quanto gli effetti cui ERG può ragionevolmente ritenersi esposta - anche ai sensi e per gli effetti del Decreto - a seguito della condotta censurata. Qualora con un solo atto siano commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave. La recidiva nel corso di tre anni comporta automaticamente l'applicazione della sanzione immediatamente più grave.

Il compito di accertare ed applicare sanzioni ai Dipendenti è affidato, secondo il sistema vigente di poteri, al Chief Human Capital & ICT Officer, che potrà avvalersi del supporto dell'Organismo di Vigilanza che sarà chiamato ad esprimere un parere non vincolante. Al Chief Human Capital & ICT Officer compete anche il monitoraggio del comportamento dei Dipendenti nella specifica prospettiva dell'osservanza del Modello, mentre compete all'Organismo di Vigilanza la vigilanza sull'efficacia del sistema disciplinare adottato.

5.3. Provvedimenti nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

Nel caso di violazione del Modello e/o del Codice Etico da parte di Amministratori e Sindaci della Società, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale di ERG i quali adotteranno gli opportuni provvedimenti, commisurati al livello di responsabilità del soggetto coinvolto, all'intenzionalità e gravità del comportamento e previa garanzia del contraddittorio. Nei casi più gravi, venendo meno il rapporto di fiducia con l'Amministratore/Sindaco, potrà essere proposta la revoca della carica alla successiva Assemblea⁷ (anche in convocazione straordinaria, al fine di garantire la tempestività nell'irrogazione della sanzione).

5.4. Provvedimenti nei confronti di Fornitori, Consulenti, Appaltatori e Controparti

Ogni violazione delle regole di cui al Modello e/o al Codice Etico applicabili a Fornitori, Consulenti, Appaltatori e Controparti in genere e la commissione di qualsivoglia Reato è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che disciplinano il rapporto tra la Società e i predetti soggetti.

⁷ Trib. Napoli, 26 giugno 2006 "[...] Per gli amministratori che abbiano commesso una violazione del codice etico o del modello, a seconda della gravità del fatto o della colpa e delle conseguenze derivate, il CdA può applicare il richiamo formale scritto, la sanzione pecuniaria, la revoca totale o parziale delle eventuali procure. Nei casi più gravi propone all'assemblea la revoca dalla carica [...]".

In ogni caso:

- nell'accertamento del comportamento dei predetti soggetti dovrà essere osservato il principio del contraddittorio;
- nell'applicazione della sanzione, dovrà tenersi conto della gravità della violazione contrattuale con ciò intendendosi tanto la rilevanza degli obblighi violati quanto gli effetti cui ERG può ragionevolmente ritenersi esposta - anche ai sensi e per gli effetti del Decreto - a seguito della condotta censurata.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dal comportamento tenuto dal Fornitore, Consulente, Appaltatore, Controparte in genere derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/01.

La Società chiede ai propri Dipendenti, Amministratori, Sindaci, Fornitori, Consulenti, Appaltatori e Controparti in genere di segnalare le eventuali violazioni del Codice Etico e/o del Modello e valuta positivamente il contributo prestato, anche qualora il soggetto che ha effettuato la segnalazione abbia preso parte alla violazione.

5.5. Provvedimenti nei confronti dei membri dell'OdV

Al verificarsi di una delle cause di revoca per giusta causa come definite al paragrafo 3.3, gli altri membri dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra gli Amministratori di ERG, informerà immediatamente il Consiglio di Amministrazione della Società il quale, tenuto conto della gravità della violazione e previa garanzia del contraddittorio, assumerà, sentito anche il Collegio Sindacale, gli opportuni provvedimenti.

6. Parte Speciale

6.1. Introduzione

La Società ha svolto un'analisi dei processi aziendali finalizzata all'individuazione delle aree a rischio di commissione di Reati e alla verifica dell'adeguatezza del proprio Modello in relazione alle problematiche rilevanti ai fini del Decreto.

A fronte dell'individuazione delle aree a rischio, della valutazione dei controlli esistenti, dell'identificazione dei piani di azione necessari a sanare le carenze individuate, sono stati predisposti i protocolli di controllo.

Scopo della presente Parte Speciale è disciplinare le Attività Sensibili ed introdurre opportuni controlli volti a garantire l'efficacia del Modello adottato dalla Società. Pertanto:

- tutto il Personale che, a prescindere dal ruolo esercitato nella struttura organizzativa, potrebbe rendersi responsabile, in relazione alle mansioni assegnate, delle ipotesi di reato considerate deve attenersi alle regole di comportamento ivi contenute;
- i responsabili delle singole Unità Organizzative devono prestare la massima attenzione alla diffusione delle disposizioni ivi contenute nell'ambito delle proprie aree di responsabilità;
- eventuali inosservanze delle regole ivi previste comporteranno l'applicazione di sanzioni disciplinari, in conformità con quanto previsto dalla legge, dalle norme contrattuali vigenti e dal Sistema Disciplinare adottato dalla Società.

Con riferimento alle ipotesi di reato che, se commesse all'estero, potrebbero comportare una responsabilità ex D.Lgs. 231/01 di ERG, è stata effettuata una specifica attività di risk assessment al fine di comprendere quali Attività Sensibili espongono la Società alla responsabilità ex D.Lgs. 231/01 secondo quanto previsto dall'art. 4 del Decreto stesso.

6.2. Struttura della Parte Speciale

La Parte Speciale individua e descrive le Attività Sensibili svolte dalla Società sia direttamente sia attraverso Fornitori, Consulenti, Appaltatori e Controparti in genere.

Per ciascuna Attività Sensibile sono individuati i seguenti elementi:

- **Processo:** descrive sinteticamente l'Attività Sensibile e identifica le principali fasi o modalità di esecuzione della stessa;
- **Ambito:** identifica i principali soggetti coinvolti nell'Attività Sensibile;
- **Regolamentazione:** richiama le disposizioni applicabili a ciascuna Attività Sensibile
- **Regole di condotta:** indica le regole comportamentali che i soggetti coinvolti nell'Attività Sensibile devono osservare ed i relativi controlli posti a presidio;
- **Segregazione dei compiti:** indica le modalità attraverso le quali viene garantita la separazione tra le attività di esecuzione, autorizzazione e di controllo;
- **Procure e deleghe:** identifica il Sistema dei Poteri riferibile a ciascuna Attività Sensibile;
- **Tracciabilità:** identifica come le principali fasi dell'Attività Sensibile vengono documentate;
- **Rischi reato a cui l'attività è potenzialmente esposta:** identifica i singoli Reati ai quali la Società è potenzialmente esposta nell'ambito dell'Attività Sensibile.

Le Attività Sensibili ed i protocolli di controllo individuati sono stati condivisi con i responsabili delle attività aziendali a cui si riferiscono.

In relazione ai Reati ai quali la Società, in ragione delle attività svolte, è potenzialmente esposta, di seguito si elencano le sezioni di Reato valutate, in tutto o in parte, come rilevanti:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis);
- Reati societari (art. 25 ter);
- Delitti con finalità di Terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies);
- Reati di abuso di mercato (art. 25 sexies);
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies);
- Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25 octies);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25 decies);
- Reati ambientali (art. 25 undecies);
- Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies);
- Reati transnazionali come definiti dall'art. 3 legge 16 marzo 2006, n. 146.

Non sono ricomprese nell'elenco dei rischi di reato a cui le Attività Sensibili individuate sono esposte alcune fattispecie previste dal Decreto - in particolare: Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis), Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1), Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1) - in quanto il relativo rischio è stato valutato come solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile per la Società.

6.3. Principi generali di controllo

I principi generali posti alla base degli strumenti e delle metodologie utilizzate per strutturare i protocolli di controllo di cui alla presente Parte Speciale possono essere sintetizzati come segue:

- **Rispetto del Codice Etico:** tutte le Attività Sensibili devono essere svolte conformemente ai principi comportamentali esposti nel Codice Etico adottato dalla Società.
- **Segregazione dei compiti:** lo svolgimento delle attività aziendali deve essere basato sul principio della separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di una persona diversa da chi esegue operativamente e da chi controlla l'operazione stessa. La segregazione dei compiti deve essere garantita dall'intervento, all'interno di uno stesso processo, di più soggetti; può essere attuata attraverso l'utilizzo di sistemi informatici che consentono l'esecuzione di certe operazioni solo a persone identificate ed autorizzate. Ove la segregazione dei compiti non possa essere pienamente garantita sono previsti controlli compensativi.

- **Attribuzione e revoca di poteri:** i poteri autorizzativi e di firma devono essere: i) coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate; ii) chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società. Devono essere identificati i soggetti ai quali è attribuito il potere di agire in nome e/o per conto della Società, specificando i limiti e la natura dello stesso. Deve essere garantita la tempestiva revoca dei poteri (e il blocco delle corrispondenti utenze) in caso di uscita dalla Società o di cambio di ruolo organizzativo del beneficiario (se necessario).
- **Trasparenza e tracciabilità dei processi:** ogni attività rilevante ai fini del Decreto deve essere verificabile, documentata e coerente con l'attività svolta dalla Società. Deve comunque essere garantita la corretta conservazione dei dati e delle informazioni rilevanti, tramite supporti preferibilmente informatici e/o cartacei.
- **Adeguatezza delle norme interne:** l'insieme delle norme aziendali deve essere coerente con l'attività svolta dalla Società e con la struttura organizzativa e tale da garantire i controlli necessari a prevenire la commissione dei Reati previsti dal Decreto.
- **Formazione del Personale:** devono essere previsti specifici piani di formazione del Personale della Società con particolare riferimento a coloro che operano nelle Attività Sensibili di seguito elencate.
- **Clausole di Tutela:** nell'ambito dei contratti devono essere inserite adeguate clausole di tutela con particolare riferimento al rispetto di quanto previsto nel D.Lgs. 231/01, nel Modello e nel Codice Etico.

6.4. Attività Sensibili e Protocolli di Controllo

Omissis

ERG S.p.A.

Torre WTC
via De Marini, 1
16149 Genova
Tel 01024011
Fax 0102401859
www.erg.eu

Sede Legale:
via De Marini, 1
16149 Genova

Capitale Sociale Euro 15.032.000 i.v.
R.E.A. Genova n. 354265
Registro delle Imprese
di Genova/Codice Fiscale 94040720107
Partita IVA 10122410151

