



**Modello di Organizzazione e Gestione
Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione 13 dicembre 2017
(annulla e sostituisce la versione approvata il 10/11/2015)

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 Power S.r.l.	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 231	12
2.5. Procedura di adozione del Modello	13
3. Organismo di Vigilanza	14
3.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza	14
3.2. Nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza	14
3.3. Durata in carica, sostituzione e revoca dell'Organismo di Vigilanza	15
3.4. Funzioni, poteri ed attività dell'Organismo di Vigilanza	16
3.5. Reporting nei confronti degli Organi Societari	17
3.6. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	17
3.7. Comunicazione con l'Organismo di Vigilanza	18
4. Informazione	19
4.1. Informativa ai Fornitori/Consulenti/Appaltatori	19
5. Il sistema disciplinare	20
5.1. Provvedimenti nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci e del Direttore Generale	20
5.2. Provvedimenti nei confronti di Fornitori, Consulenti e Appaltatori	20
5.3. Provvedimenti nei confronti dell'OdV	21
6. Parte Speciale	22
6.1. Introduzione	22
6.2. Struttura della Parte Speciale	22
6.3. Principi generali di controllo	23
6.4. Attività Sensibili e Protocolli di Controllo	24

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:

Acque - Tutte le acque reflue provenienti da uno scarico e l'acqua mare utilizzata per il raffreddamento degli impianti, le acque meteoriche, di processo e quelle oleose.

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 da ERG Power S.r.l. 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 Pubbliche Amministrazioni italiane e straniere, nazionali, regionali e locali, alla Consob, all'Antitrust, al Garante per la protezione dei dati personali, all'Autorità per l'Energia Elettrica, il Gas e il Sistema Idrico (AEEGSI), al Gestore dei Servizi Elettrici (GSE), al Gestore del Mercato Elettrico (GME) 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 e 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.

Commodity - Merce scambiabile in un mercato sufficientemente ampio e in quantità omogenee standardizzate e qualitativamente interscambiabili. Sono compresi energia elettrica, gas naturale, vapore, ecc.

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 a:

- Contratti di Servizio Infragrupo
- Contratti di Finanziamento Infragrupo
- Contratti di Tesoreria Centralizzata Infragrupo
- Contratti di Operation & Maintenance Infragrupo
- Contratto di Tolling.

Contratti di Servizio Infragrupo - Contratti Infragrupo attraverso i quali la Società fornisce ad altre Società del Gruppo ERG (direttamente o indirettamente attraverso ERG) o riceve da ERG , tra l'altro, beni, servizi, prestazioni professionali.

Contratti di Operations & Maintenance Infragrupo - Contratti Infragrupo aventi ad oggetto la gestione e manutenzione, da parte di ERG Power Generation, degli impianti di produzione di energia elettrica di alcune Società Controllate.

Contratto di Tolling - Contratto Infragruppo attraverso il quale ERG Power Generation (c.d. toller), a fronte del pagamento di un corrispettivo per l'utilizzo della centrale elettrica CCGT di proprietà di ERG Power S.r.l. (c.d. tolling fee) e la fornitura a quest'ultima (c.d. processor) del combustibile necessario, riceve l'energia elettrica e le altre utilities prodotte.

D.Lgs. 231/01 o il Decreto - Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e sue successive modifiche ed integrazioni.

Emissioni in Atmosfera Emissioni - Qualsiasi sostanza solida, liquida o gassosa introdotta nell'atmosfera che in determinate condizioni o quantità può causare inquinamento atmosferico.

ERG o la Capogruppo - ERG S.p.A.

ERG Power Generation - ERG Power Generation S.p.A.

ERG Power o la Società - ERG Power S.r.l.

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.

GME o Gestore dei Mercati Energetici - Autorità alla quale è affidata l'organizzazione e la gestione economica del mercato elettrico.

Gruppo ERG o Società del Gruppo ERG - ERG, ERG Power Generation, ERG Power e le Società Collegate.

GSE o Gestore dei Servizi Energetici - Autorità incaricata di promuovere, incentivare e sviluppare le fonti rinnovabili in Italia.

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, i dipendenti di società, anche di diritto privato, che svolgono servizi in regime di concessione (es. Terna S.p.A.) il gestore di una discarica pubblica in regime di autorizzazione amministrativa.

Linee Guida di Confindustria - Le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria il 9 aprile 2008 nell'ultima versione aggiornata, nel mese di marzo 2014 e pubblicate a seguito del benestare del Ministero dello Sviluppo Economico nel mese di luglio 2014.

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. 231/2001 adottato da ERG Power S.r.l.

Norme Interne o Norme - Ci si riferisce a tutte le norme aziendali adottate nel Gruppo ERG ivi comprese quelle adottate nell'ambito del Sistema di Gestione Integrato.

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.

Personale - I dipendenti delle società del Gruppo ERG che svolgono attività per conto della Società sulla base di un Contratto di Servizi Infragrupo.

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. 231/2001.

Scarico - Qualsiasi immissione di acque reflue in acque superficiali sul suolo, nel sottosuolo e in rete fognaria, indipendentemente dalla loro natura inquinante, anche sottoposte a preventivo trattamento di depurazione.

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 Integrato o Sistema - È dato dall'insieme di politica, 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, della sicurezza sul lavoro e dell'ambiente.

Soggetti Apicali - I Consiglieri di Amministrazione di ERG Power S.r.l. e, in particolare, il Presidente e gli altri Consiglieri e soggetti titolari di deleghe conferite direttamente dal Consiglio di Amministrazione della Società, nonché il Direttore Generale. Più in generale sono soggetti apicali tutti coloro che ricoprono ruoli di rappresentanza, amministrazione o di direzione.

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 e il Direttore Generale di ERG Power S.r.l.

1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001

1.1. Contenuto del Decreto e normativa di riferimento

Con il D.Lgs. n. 231/01¹, 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 fatti illeciti 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 verifichino 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 (cd. "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, 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".

¹ 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.

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;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso;
- introdurre un Sistema Sanzionatorio 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 attuato efficacemente, 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 di Vigilanza;
- che l'autore del reato ha agito eludendo fraudolentemente il Modello.

ERG Power, nella predisposizione e nei successivi aggiornamenti 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 sanzionare² 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 Euro 258 e Euro 1.549 fissato "sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente;

² 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.

- **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;
 - 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 Power

2.1. Motivazioni per l'adozione del Modello

ERG Power è stata costituita in data 19 novembre 2009. La Società opera mediante il complesso industriale denominato “Centrale Nord” del sito di Priolo (480 MW), comprendente l'impianto a ciclo combinato alimentato a gas naturale (CCGT: Combined Cycle Gas Turbine). La capacità produttiva è messa a disposizione della controllante ERG Power Generation S.p.A. attraverso un Contratto di Tolling.

L'impianto di proprietà di ERG Power è gestito da ERG Power Generation S.p.A. in forza di un contratto di Operations & Maintenance.

L'esercizio dell'impianto è soggetto ad Autorizzazione Integrata Ambientale (AIA) e alle prescrizioni in essa contenute.

ERG Power ha ottenuto la certificazione del Sistema di Gestione ISO 14001 (Ambiente) per la “Produzione di energia elettrica, vapore mediante centrale elettrica a ciclo combinato gas/vapore e centrale elettrica a compressione, distribuzione di energia elettrica. Produzione di acqua demineralizzata”. Ha inoltre ottenuto la dichiarazione EMAS.

Nel 2007 ERG Power al fine di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle proprie attività ha ritenuto opportuno adottare un Modello in linea con le prescrizioni del Decreto, successivamente aggiornato al fine di tenere conto delle modifiche organizzative e delle novità normative intervenute nel tempo fino all'edizione attualmente in vigore.

Nella predisposizione del Modello, la Società ha ritenuto opportuno recepire le “Linee Guida per la Compliance al D.Lgs. 231/01 e alle leggi anticorruzione nelle società del Gruppo ERG” approvate da ERG e diffuse alle Società del Gruppo ERG al fine di fornire indicazioni metodologiche, al di fuori dell'attività di direzione e coordinamento dalla stessa svolta³, in merito alla gestione della “compliance 231”.

La Società ritiene che l'adozione del Modello, unitamente al Codice Etico costituisca, al di là delle prescrizioni di legge, un valido strumento di sensibilizzazione dei Soggetti Apicali, i Fornitori, Consulenti, Appaltatori nonché di tutti gli altri portatori di interessi (stakeholder affinché, nell'espletamento delle proprie attività, tengano comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico - sociali cui si ispira ERG Power 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.

³ La gestione della compliance 231 è responsabilità delle singole legal entity, sia per quanto riguarda la scelta in merito all'adozione o meno di un Modello elaborato sulla base della propria specifica realtà aziendale, sia per quanto riguarda la metodologia operativa adottata nelle attività di eventuale predisposizione del Modello e di sua successiva 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, ERG – 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 della controllata diretta ERG Power Generation e, indirettamente, nei confronti della controllata indiretta ERG Power, attraverso un separato Contratto di Servizi Infragruppo tra quest’ultima ed ERG Power Generation.

ERG Power, quindi, attraverso il predetto Contratto di Servizio Infragruppo riceve servizi sia dal personale di ERG Power Generation (esempio: “Engineering & Construction”, “Regulatory, Market Analysis & Performance Control”) che dal personale di ERG del quale ERG Power Generation si serve per svolgere alcune attività (es. Amministrazione, Finanza e Controllo).

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:
 - 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.

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'elaborazione⁴ del Modello, possono essere così riassunte:

- **mappatura delle attività aziendali** a rischio Reato, 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, la 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, finalizzate ad assicurare efficacia ed efficienza delle operazioni gestionali, attendibilità delle informazioni aziendali verso l'esterno e verso l'interno, la conformità alle vigenti disposizioni legislative e regolamentari applicabili e alle Norme Interne.

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

- **efficacia**: ovvero l'adeguatezza dell'insieme dei controlli istituiti al fine di 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.

⁴ 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.

La struttura del Modello adottato da ERG Power 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 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 231

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 la Società e più in generale tutto 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, 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 Ambiente** e la **dichiarazione EMAS** nell'ambito del quale sono adottate apposite procedure;
- **i Contratti Infragruppo**.

Il vigente Sistema dei Poteri adottato da ERG Power prevede il conferimento di:

- poteri da parte del Consiglio di Amministrazione, attraverso delibere consiliari, al Direttore Generale per la gestione ordinaria della Società;
- procure 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.

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, ove possibile, nel rispetto 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" anche tenuto conto del Manuale Organizzativo e del Sistema dei Poteri in vigore.

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 delle società che svolgono attività in service per ERG Power (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 costituisca una "facoltà" e non un obbligo, ERG Power 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 Sensibili, di vigilare sul suo funzionamento e sulla sua osservanza.

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 nonché quello di curarne il costante e tempestivo aggiornamento.

La genericità del concetto di "organismo dell'ente" giustifica la 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 requisiti di autonomia ed indipendenza di cui sopra. Nel caso di composizione mista, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'ente, l'indipendenza dell'organismo dovrà essere considerata con riferimento al collegio nel suo complesso e non al singolo componente.

3.2. Nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza

La nomina dell'Organismo di Vigilanza di ERG Power spetta al Consiglio di Amministrazione il quale, considerati gli elementi di cui al paragrafo precedente, ritiene che la soluzione che meglio garantisce il rispetto dei requisiti previsti dal Decreto sia rappresentata dal conferire le attribuzioni e i poteri dell'Organismo di Vigilanza ad un organo monocratico individuato nell'ambito dell'Unità Organizzativa "Compliance 231" di ERG individuato in quanto in possesso dei requisiti previsti dal D.Lgs. 231/01 e dalle Linee Guida di Confindustria.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza così individuato è in possesso di conoscenze e/o competenze specifiche nell'ambito della compliance al D.Lgs. 231/01 e in quello giuridico.

L'Organismo di Vigilanza così individuato risponde del proprio operato solo al Consiglio di Amministrazione ed ha accesso diretto al Vertice Aziendale, al Collegio Sindacale e al Consiglio stesso. Al fine di assicurare la necessaria autonomia di iniziativa e l'indipendenza, l'Organismo non ha compiti operativi.

Nello svolgimento dei propri compiti, l'Organismo di Vigilanza non potrà:

- intrattenere, direttamente o indirettamente, relazioni economiche di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio (valutata anche in relazione alla condizione patrimoniale soggettiva della persona fisica in questione), con la Società, con gli Amministratori, con il socio o il gruppo di soci che controllano la Società;

- essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni di entità tale da permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole sulla Società;
- essere stretto familiare (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 stato condannato, 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 stato dichiarato interdetto, inabilitato o sottoposto a procedura fallimentare ovvero essere stato condannato 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.

L'Organo Amministrativo verifica che l'Organismo di Vigilanza nominato sia 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 dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza rimane in carica per un periodo preferibilmente non superiore a tre anni e può essere riconfermato. In caso di decadenza del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato, per qualsiasi motivo avvenuta, rimarrà in carica fino al momento della nomina del nuovo Organismo di Vigilanza, ovvero alla conferma del precedente, 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.

L'Organismo di Vigilanza nominato 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 dei propri compiti;
- violazione del Modello;
- inattività ingiustificata;
- 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 dell'OdV che, pur non essendo stato condannato per un "reato 231" 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 societario che comportino il cambiamento del soggetto che dispone della maggioranza dei voti esercitabili in assemblea ordinaria.

È facoltà dell'OdV rinunciare in qualsiasi momento all'incarico. In tal caso, esso deve darne comunicazione per iscritto motivando le ragioni che hanno determinato la rinuncia al Consiglio di Amministrazione. La rinuncia non ha effetto sino all'accettazione o alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza 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 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 comunicazione e diffusione del Modello e per la sua comunicazione e diffusione in collaborazione con le Unità Organizzative competenti;
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello;
- vigilare affinché i comportamenti posti in essere corrispondano a quanto previsto dal Modello;
- effettuare periodicamente le verifiche mirate ritenute necessarie, dandone comunicazione all'Organo Amministrativo;
- coordinarsi con le Unità Organizzative che svolgono attività per conto della Società sulla base di Contratti Infragrupo 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 operatività;
- curare l'aggiornamento del Modello rispetto alle modifiche normative e ai Contratti Infragrupo 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 Unità Organizzative che forniscono attività in service ad ERG Power, richiedendo un piano delle azioni di miglioramento;
- deve acquisire direttamente presso i responsabili delle Unità Organizzative delle società che forniscono attività in service alla Società tutti gli elementi necessari per promuovere l'applicazione del Sistema Sanzionatorio.

L'Organismo di Vigilanza deve informare nel più breve tempo possibile il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale in merito ad eventuali gravi violazioni del Modello, richiedendo anche il supporto dei responsabili delle Unità Organizzative che forniscono attività in service ad ERG Power 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;
- richiedere che qualsiasi referente interno o esterno alla Società 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 deve approvare su richiesta dell'OdV, un'adeguata dotazione finanziaria per lo svolgimento della sua attività.

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:

- immediatamente, per iscritto, eventuali problematiche significative scaturite dalle attività;
- annualmente, nell'ambito di apposite relazioni, l'andamento della propria attività;
- le eventuali violazioni del Modello e/o del Codice Etico.

A tale proposito, l'OdV predispone una relazione annuale al Consiglio di Amministrazione in merito alle proprie attività informandolo sulle eventuali violazioni che abbia riscontrato riguardo al Modello e/o al Codice Etico. Alle riunioni 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 criticità;
- 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 (ad es. provvedimenti disciplinari avviati/attuati);

- 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 definisce altresì 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 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.power@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 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 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.

4. Informazione

Ai fini dell'attuazione del Modello, ERG Power ritiene necessario garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta in esso contenute nei confronti dei collaboratori che intrattengono rapporti, di qualsiasi natura, con la Società.

L'attività di informazione è curata dall'Organismo di Vigilanza, con la collaborazione delle Unità Organizzative interessate.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione dei collaboratori con riferimento ai contenuti del Decreto ed agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, viene regolarmente aggiornata la sezione del portale internet dedicata.

4.1. Informativa ai Fornitori/Consulenti/Appaltatori

Considerato che, alla data di revisione del Modello, la Società non ha in forze personale dipendente, la stessa svolge esclusivamente un'attività di informazione ai collaboratori.

I Clienti, Fornitori, Consulenti e gli Appaltatori vengono informati sulle regole di comportamento adottate dalla Società mediante la diffusione sul sito internet del Gruppo ERG sia del Codice Etico, sia del Modello (di cui è pubblicato un estratto).

Inoltre, è richiesto che i predetti soggetti che collaborano con la Società rilascino una dichiarazione sottoscritta (anche sotto forma di specifica clausola contrattuale) ove attestino la conoscenza del contenuto del Codice Etico e del Modello di ERG Power 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 agli Amministratori e Sindaci della Società e a Fornitori, Consulenti, Appaltatori 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 ostacolarne le funzioni di vigilanza;
- 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. Provvedimenti nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci e del Direttore Generale

Nel caso di violazione del Modello e/o del Codice Etico da parte di Amministratori, Sindaci o del Direttore Generale della Società, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della Società 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/Direttore Generale, potrà essere proposta la revoca della carica alla successiva Assemblea (anche in convocazione straordinaria, al fine di garantire la tempestività nell'irrogazione della sanzione).

5.2. Provvedimenti nei confronti di Fornitori, Consulenti e Appaltatori

Ogni violazione delle regole di cui al presente Modello e/o al Codice Etico applicabili a Fornitori, Consulenti, Appaltatori 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.

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 Power 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 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 Amministratori, Sindaci, Direttori Generali, Fornitori, Consulenti, Appaltatori 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.

5.3. Provvedimenti nei confronti dell'OdV

Al verificarsi di una delle cause di revoca per giusta causa come definite al paragrafo 3.3 uno qualsiasi tra gli Amministratori di ERG Power 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 nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

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.

È destinatario della Parte Speciale il Vertice Aziendale di ERG Power ed il Personale delle Società che svolgono attività per la Società in base ai Contratti Infragrupo che potrebbero rendersi responsabili, in relazione alle mansioni assegnate, delle ipotesi di reato considerate.

6.2. Struttura della Parte Speciale

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

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 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 a cui le Attività Sensibili sono potenzialmente esposte alcune fattispecie di reato 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), i 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 ruoli, 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 assegnate; ii) chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società. Devono essere definiti 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, coerente con l'attività svolta dalla Società. De-

ve 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.
- **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 e nelle norme anticorruzione di volta in volta applicabili, nel Modello e nel Codice Etico.

6.4. Attività Sensibili e Protocolli di Controllo

Omissis