



ERG Eolica Campania S.p.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001

Approvato dall'Amministratore Unico in data 30 maggio 2019
(annulla e sostituisce il documento del 4 dicembre 2015)

INDICE

Definizioni	3
1. Il Decreto Legislativo n. 231/01	7
1.1. Contenuto del Decreto e normativa di riferimento.....	7
1.2. Presupposti per l'esclusione della responsabilità della Società.....	7
1.3. Sanzioni previste dal Decreto.....	8
2. Modello adottato da ERG Eolica Campania S.p.A.	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.....	10
2.4. Sistema di controllo interno e Modello.....	11
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 di ERG Eolica Campania.....	14
3.3. Durata in carica, sostituzione e revoca dell'Organismo di Vigilanza.....	15
3.4. Funzioni, poteri ed attività dell'Organismo di Vigilanza.....	15
3.5. Reporting nei confronti degli Organi Societari.....	16
3.6. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	16
3.7. Comunicazione con l'Organismo di Vigilanza.....	17
4. Informazione	19
4.1. Informativa ai Fornitori, Consulenti e Appaltatori.....	19
5. Il sistema sanzionatorio	20
5.1. Provvedimenti nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci.....	20
5.2. Provvedimenti nei confronti dei soggetti titolari di deleghe.....	20
5.3. Provvedimenti nei confronti dei Fornitori, Consulenti e Appaltatori e Società del Gruppo ERG.....	20
5.4. 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.....	23

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 Eolica Campania o, per conto della stessa, da Società del Gruppo ERG, anche per il tramite di Fornitori, Consulenti, Appaltatori, nel cui ambito ricorre il potenziale rischio di commissione dei Reati.

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, al Garante per la protezione dei dati personali, all'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (ARERA), 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 Persone Esposte Politicamente.

Catalogo Reati

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

Codice Etico

Codice Etico del Gruppo ERG.

Contratti Infragruppo

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

Ci si riferisce, in particolare, al:

- Contratto di Servizio Infragruppo
- Contratto di Operations & Maintenance Infragruppo
- Contratto di Compravendita di Energia Elettrica Infragruppo
- Contratto di Finanziamento Infragruppo.

Contratto di Compravendita di Energia Elettrica Infragruppo

Contratto Infragruppo attraverso il quale la Società vende a ERG Power Generation S.p.A. l'energia elettrica prodotta dagli impianti facenti capo alla stessa.

Contratto di Finanziamento Infragruppo

Contratto Infragruppo attraverso il quale la Società, ove necessario, può ricevere da ERG Power Generation alcune risorse finanziarie funzionali all'esercizio delle proprie attività o al suo sviluppo.

Contratto di Servizio Infragruppo

Contratto Infragruppo attraverso il quale la Società riceve da ERG Power Generation (che ha in essere, a sua volta, un Contratto di Servizio Infragruppo con ERG), tra l'altro, beni, servizi, prestazioni professionali, ivi comprese le attività di operations & maintenance.

Contratto di Operations & Maintenance Infragruppo

Contratto Infragruppo attraverso il quale la Società affida a ERG Power Generation la gestione e manutenzione degli impianti di produzione di energia elettrica di proprietà.

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 Capogruppo

ERG S.p.A.

ERG Power Generation

ERG Power Generation S.p.A.

ERG Eolica Campania o la Società

ERG Eolica Campania S.p.A.

Fornitori o Consulenti o Appaltatori

Persone fisiche e persone giuridiche che hanno in essere con Società del Gruppo ERG un rapporto contrattuale avente ad oggetto, tra l'altro, la fornitura di beni, servizi, prestazioni professionali o l'esecuzione di lavori a favore della Società.

Gruppo ERG o Società del Gruppo ERG o Gruppo

ERG e le Società Controllate.

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.

Linee Guida di Confindustria o Linee Guida

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.

Manuale Organizzativo

Ci si riferisce al documento che, dato l'assetto in vigore in un determinato momento nelle Società del Gruppo ERG, con personale dipendente, 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 sono espressamente definiti nell'ambito del Manuale Organizzativo.

Modello

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

Norme Interne

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

L'Amministratore Unico 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 all'Amministratore Unico 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 hanno in essere con la Società direttamente o indirettamente, un Contratto Infragrupo, i quali potranno avvalersi, ove del caso, di Fornitori, Consulenti, Appaltatori.

Persone Esposte Politicamente (PEP)

Ci si riferisce a persone fisiche che occupano, o hanno cessato di occupare da meno di un anno, importanti cariche pubbliche, nonché ai loro familiari e coloro che con i predetti soggetti intrattengono notoriamente stretti legami così come individuati dal D.Lgs. 231/2007 e sue modifiche successive, o altra normativa equivalente in materia di antiriciclaggio.

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.

Rifiuti

Qualsiasi sostanza o oggetto di cui il detentore si disfi o abbia l'intenzione o l'obbligo di disfarsi.

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 o Sistema

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, della sicurezza sul lavoro e dell'ambiente. Il Sistema di Gestione è soggetto a certificazione.

Società Controllate

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

Soggetti Apicali

L'Amministratore Unico di ERG Eolica Campania nonché gli altri soggetti titolari di deleghe. Più in generale, sono Soggetti Apicali tutti coloro che ricoprono ruoli di rappresentanza, amministrazione o direzione di ERG Eolica Campania.

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. 231/01

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 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 (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 sia 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
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati da prevenire
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei Reati
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello stesso
- introdurre un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole indicate nel Modello (il "Sistema Sanzionatorio").

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

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.

- 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 proponendo eventuali necessità d'intervento dell'Organo di Amministrazione
- che non c'è stato omesso od insufficiente controllo da parte dell'organo deputato a vigilare
- che l'autore del reato ha agito eludendo fraudolentemente il Modello.

ERG Eolica Campania, 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 sanzionare³ l'ente (tra 100 e 1.000, 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 € 1.549 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;
 - 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.

³ Sono previsti casi di riduzione della sanzione pecuniaria 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.

2. Modello adottato da ERG Eolica Campania S.p.A.

2.1. Motivazioni per l'adozione del Modello

ERG Eolica Campania S.p.A., costituita il 5 maggio 2005 ed entrata a far parte del Gruppo ERG il 5 agosto 2011, è controllata al 100% da ERG Power Generation S.p.A. e svolge la propria attività nel settore delle energie rinnovabili, in particolare di quella eolica, gestendo i parchi eolici di proprietà siti nei comuni di Bisaccia (AV), Fogliano (BN), Lacedonia (AV). La Società:

- non ha personale dipendente ed affida in outsourcing, principalmente a Società del Gruppo ERG, in forza di Contratti Infragruppo, le attività necessarie a condurre il proprio business;
- vende l'energia elettrica prodotta dagli impianti alla controllante ERG Power Generation in forza di un Contratto Infragruppo;
- è in possesso delle certificazioni in materia di salute sicurezza e ambiente.

La Società, al fine di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle proprie attività aziendali 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 e nelle successive attività di aggiornamento del Modello, la Società ha ritenuto opportuno recepire quanto previsto dalle "Linee Guida per la 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 svolta⁴, in merito alla gestione della "Compliance al D.Lgs. 231/01".

La Società ritiene, infatti, 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, dei Fornitori, Consulenti, Appaltatori, ivi comprese le Società del Gruppo con le quali ERG Eolica Campania ha in essere Contratti Infragruppo, 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 Eolica Campania 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.

La Società ha ottenuto la certificazione del Sistema di Gestione della salute e sicurezza sul lavoro (BS OHSAS 18001), del Sistema di Gestione della qualità (ISO 9001) e del Sistema di Gestione ambientale (ISO 14001).

⁴ Ciascuna Società del Gruppo ERG di diritto italiano, nel rispetto della propria autonomia gestionale ed operativa, è chiamata ad effettuare periodicamente, sotto la propria responsabilità, specifiche analisi volte a valutare l'opportunità di adottare un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal Decreto. Nell'ambito di tale processo ciascuna Società del Gruppo ERG di diritto italiano è chiamata a valutare l'esposizione ai rischi reato sanzionati dal Decreto, tenuto conto della propria specifica organizzazione e del business, nonché, in particolare, della presenza di personale dipendente, di collaboratori a vario titolo e della propria operatività.

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 sviluppo del business ed assicura la gestione di tutti i processi di supporto al business attraverso un Contratto di Servizio Infragruppo nei confronti di ERG Power Generation e, indirettamente, nei confronti delle altre Società Controllate, attraverso singoli Contratti di Servizio Infragruppo tra queste ultime ed ERG Power Generation.

ERG Power Generation quindi attraverso i predetti Contratti di Servizio Infragruppo fornisce alle proprie Società Controllate (tra cui ERG Eolica Campania) servizi, sia attraverso il proprio Personale sia attraverso il Personale della Capogruppo 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
- 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 alle Società del Gruppo ERG, di operare in conformità al Modello, al Codice Etico, alle Norme Interne e 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'elaborazione⁵ del Modello, possono essere così riassunte:

- mappatura delle attività aziendali a rischio Reato, volta ad individuare le Attività Sensibili, comprendere le possibili mo-

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).

dalità di commissione di Reati ("risk assessment") previsti dal Decreto ed individuare le eventuali esigenze di interventi correttivi

- esame della documentazione aziendale esistente, conduzione di interviste con i 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 delle Società del Gruppo ERG che operano sulla base dei Contratti Infragrupo, 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.

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

- **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 all'Amministratore Unico della Società le necessarie variazioni.

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

- **Codice Etico** del Gruppo ERG, 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 Sanzionatorio, 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 ERG Eolica Campania 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, tra cui, in particolare, la **Policy Anticorruzione**
- **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**, nell'ambito del quale sono adottate apposite procedure in materia di tutela della salute della sicurezza e dell'ambiente.
- **i Contratti Infragruppo**.

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

- dei poteri di gestione ordinaria e straordinaria della Società a un Amministratore Unico da parte dell'Assemblea dei Soci
- di procure per l'attribuzione di poteri di firma, rappresentanza e negoziazione verso l'esterno
- di procure speciali per il compimento di uno o più atti specifici e ben definiti, la cui esecuzione esaurisce la validità della procura
- di specifiche deleghe (esterne o interne).

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:

- riorganizzazione interna;
- ottimizzazione/modifica di un processo esistente e/o avvio di un nuovo processo;
- richiesta di abilitazione all'accesso ai sistemi IT;
- 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 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 Eolica Campania ha deciso di predisporre ed adottare un proprio Modello e di nominare l'Organismo di Vigilanza in quanto consapevole che tale scelta rappresenti 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 dell'Amministratore Unico 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 di 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 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 dall'Organo Amministrativo, 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 componenti interni o esterni all'ente, purché siano in possesso dei predetti requisiti.

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

La nomina dell'Organismo di Vigilanza di ERG Eolica Campania spetta all'Amministratore Unico 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 preferibilmente nell'ambito dell'Unità Organizzativa "Internal Audit" o " Compliance 231" di ERG S.p.A., in quanto in possesso dei requisiti previsti dal D.Lgs. 231/01 e dalle Linee Guida di Confindustria.

L'Organismo di Vigilanza così individuato risponde del proprio operato solo all'Amministratore Unico della Società ed ha accesso diretto allo stesso ed al Collegio Sindacale. 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, l'Organismo di Vigilanza non potrà (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 patrimoniale soggettiva della persona fisica in questione), fatto salvo l'eventuale rapporto di lavoro subordinato, con Società del Gruppo ERG.
- essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni societarie di entità tale da permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole sulla Società ovvero di essere influenzato nella propria autonomia di giudizio (partecipazione societaria superiore al 5%)
- essere stretto familiare (ovvero coniuge/convivente, parente o affine entro il quarto grado) dell'Amministratore Unico 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 o per altro delitto non colposo ovvero avere aderito all'applicazione della pena su richiesta (c.d. "patteggiamento" ex art. 444 c.p.p.)
- essere stato sottoposto a misure di prevenzione, personali o patrimoniali
- 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'Amministratore Unico verifica che l'Organismo di Vigilanza 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 dell'Amministratore Unico che lo ha nominato, per qualsiasi motivo avvenuta, esso decadrà pur rimanendo in carica fino al momento della nomina del nuovo Organismo di Vigilanza, ovvero alla sua conferma, da parte del nuovo Organo di Amministrazione.

La nomina e la revoca dell'Organismo di Vigilanza sono di competenza dell'Amministratore Unico della Società.

L'Organismo di Vigilanza non può essere revocato se non per giusta causa, mediante apposita determina dell'Amministratore Unico. 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
- condanna, anche non passata in giudicato, ovvero applicazione della pena "su richiesta" (così detto "patteggiamento") per fatti connessi allo svolgimento dell'incarico. L'Organo di Amministrazione 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 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 societario che comportino il cambiamento del soggetto che dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria.

Al riguardo, all'atto del conferimento dell'incarico, l'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 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, all'Amministratore Unico e al Presidente del Collegio Sindacale della Società. La rinuncia non ha effetto sino all'accettazione o alla nomina del nuovo OdV da parte dell'Organo 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
- analizzare l'attività aziendale al fine di aggiornare la mappatura delle attività "a rischio"
- promuovere iniziative per la comunicazione e diffusione del Modello in collaborazione con il Personale competente
- 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
- coordinarsi con il Personale di volta in volta competente 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 l'Amministratore Unico 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 al Personale competente, richiedendo un piano delle azioni di miglioramento.

L'Organismo di Vigilanza deve informare nel più breve tempo possibile l'Amministratore Unico ed il Collegio Sindacale in merito ad eventuali gravi violazioni del Modello, richiedendo anche il supporto dei soggetti in grado di collaborare nell'attività di verifica e nell'individuazione delle azioni idonee ad impedire il ripetersi di tali circostanze.

Le attività svolte 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 del Personale competente, con particolare riferimento al Personale dell'unità organizzativa Internal Audit e Compliance 231
- richiedere che il Personale 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 all'Amministratore Unico ed al Collegio Sindacale della Società di essere convocato.

L'Amministratore Unico sarà comunque tenuto, di volta in volta, su richiesta dell'OdV, a dotare quest'ultimo di un'adeguata dotazione finanziaria ai fini dello svolgimento di specifiche 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 all'Amministratore Unico:

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

A tale proposito, l'OdV predispone una relazione annuale all'Amministratore Unico in merito alle proprie attività e informa tempestivamente lo stesso sulle eventuali violazioni che abbia riscontrato riguardo al Modello e/o al Codice Etico. La relazione è inviata anche al 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 la Società
- comunicazioni interne ed esterne riguardanti fatti che possano essere messi in collegamento con ipotesi di reato
- richieste di assistenza legale inoltrate da Soggetti Apicali 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 predisponde 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 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 del Personale 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 dedicata odv.campania@erg.eu ovvero al seguente indirizzo: **via De Marini 1, 16149 Genova**. Tali canali sono ritenuti idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nell'attività di gestione della segnalazione. In particolare, alla suddetta casella e-mail sono autorizzati ad accedere esclusivamente i membri dell'Organismo di Vigilanza e il Personale dell'unità organizzativa "Compliance 231". L'accesso alla casella e-mail è tracciato e monitorato attraverso un sistema informatico volto a rilevare e segnalare all'Organismo di Vigilanza medesimo eventuali accessi non autorizzati.

È vietata, nei confronti di coloro i quali hanno effettuato una segnalazione, qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione diretta o indiretta per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione medesima. L'eventuale violazione del predetto divieto è soggetta all'applicazione del Sistema Sanzionatorio.

L'Organismo di Vigilanza, nell'attività di gestione della segnalazione, opera in modo che sia tutelata la riservatezza dell'identità del segnalante, 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 riferite a condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto o relative a violazioni del presente Modello, purché circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, 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.

Qualora i fatti segnalati risultino, anche all'esito delle verifiche condotte, fondati, l'OdV provvederà:

- a comunicare l'esito dell'accertamento all'Amministratore Unico, per l'assunzione dei relativi provvedimenti sanzionatori, garantendo l'anonimato del segnalante;
- ad adire le competenti autorità giudiziarie, sussistendo i presupposti di legge.

Qualora sia accertata l'insussistenza o la manifesta infondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, l'OdV procede ad archiviare la segnalazione, redigendo apposito verbale.

L'eventuale effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino essere infondate è soggetta all'applicazione del Sistema Sanzionatorio.

L'OdV e il Personale che ricevano o comunque vengano a conoscenza delle segnalazioni, oltre a coloro che possano essere successivamente coinvolti nella gestione del procedimento, sono tenuti ad osservare l'obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante. L'eventuale violazione del predetto obbligo è soggetta all'applicazione del Sistema Sanzionatorio. Nel caso in cui alla segnalazione segua l'avvio di un procedimento sanzionatorio, l'identità del segnalante può essere rivelata all'accusato nei casi in cui:

- a) vi sia il consenso espresso del segnalante;
- b) la contestazione dell'addebito risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile per la difesa dell'accusato, purché tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

4. Informazione

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

L'attività di informazione è curata dall'Organismo di Vigilanza che si avvale, se necessario, del supporto del Personale del Gruppo ERG.

4.1. Informativa ai Fornitori, Consulenti e Appaltatori

I Fornitori, Consulenti e Appaltatori sono informati sulle regole di comportamento adottate dalla Società mediante la diffusione sul portale internet del Gruppo 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 sanzionatorio

Il Sistema sanzionatorio 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 all'Amministratore Unico, ai Sindaci della Società, al Personale, ai Consulenti, Fornitori e Appaltatori nonché alle Società del Gruppo con le quali ERG Eolica Campania ha in essere Contratti Infragruppo prevedendo adeguate sanzioni di carattere contrattuale/negoziale.

In particolare, costituiscono violazioni suscettibili di valutazione 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
- l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate
- la violazione delle misure che la Società pone a tutela della riservatezza del segnalante.
- l'effettuazione, nei confronti di coloro i quali hanno presentato una segnalazione, di qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione diretta o indiretta per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione medesima.

Nel caso in cui il comportamento da censurare possa costituire un fatto di Reato, l'attivazione delle procedure previste dal Sistema sanzionatorio avverrà indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria.

La Società chiede all'Amministratore Unico, ai Sindaci, Fornitori, Consulenti e Appaltatori nonché al Personale 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.

5.1. Provvedimenti nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

Nel caso di violazione del Modello e/o del Codice Etico del Gruppo ERG da parte dell'Amministratore Unico e/o dei Sindaci, l'OdV informa il Socio e il Collegio Sindacale che 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 dalla carica all'Assemblea.

5.2. Provvedimenti nei confronti dei soggetti titolari di deleghe

Nel caso di violazione del Modello e/o del Codice Etico da parte di soggetti titolari di deleghe (procure generali e speciali, deleghe, nomine, ecc.), l'OdV informa l'Amministratore Unico che adotterà 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 il soggetto delegato l'Amministratore Unico della Società revocherà la delega.

5.3. Provvedimenti nei confronti dei Fornitori, Consulenti e Appaltatori e Società del Gruppo ERG

Ogni violazione delle regole di cui al Modello e/o al Codice Etico applicabili a Fornitori, Consulenti, Appaltatori e alle Società del Gruppo con le quali ERG Eolica Campania ha in essere Contratti Infragruppo, la commissione di qualsiasi Reato

è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che disciplinano il rapporto tra la Società e i predetti soggetti, oltreché secondo quanto previsto dal Capitolato HSE Salute, Sicurezza e Ambiente del Gruppo ERG.

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 la Società 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 o dal Personale della Società del Gruppo ERG derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/01.

5.4. Provvedimenti nei confronti dell'OdV

Al verificarsi di una delle cause di revoca per giusta causa definite al paragrafo 3.3, l'Amministratore Unico della Società, 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:

- i componenti degli Organi Sociali, il Personale che potrebbero rendersi responsabili, in relazione agli incarichi ricoperti o alle mansioni assegnate, delle ipotesi di Reato devono attenersi alle regole di comportamento ivi contenute
- i componenti degli Organi Sociali, il Personale, i Fornitori, i Consulenti e gli Appaltatori 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, in conformità con quanto previsto dalla legge, dalle norme contrattuali vigenti e dal Sistema Sanzionatorio adottato dalla Società.

6.2. Struttura della Parte Speciale

La Parte Speciale individua e descrive le Attività Sensibili svolte dalla Società attraverso il Personale di ERG e di ERG Power Generation (anche a favore delle Società Controllate) nonché 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)
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter)
- Reati societari (art. 25 ter)
- Delitti con finalità di Terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater)
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies)
- 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), i Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1), Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1)), i Reati di abuso di mercato (art. 25 sexies), i Delitti di razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies) 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.
- **Rispetto della Policy Anticorruzione:** tutte le Attività Sensibili devono essere svolte conformemente ai principi comportamentali esposti nella Policy Anticorruzione adottata 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.
- **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, nella Policy Anticorruzione e nel Codice Etico.

6.4. Attività Sensibili e Protocolli di Controllo

omissis

ERG Eolica Campania S.p.A.

Torre WTC

via De Marini, 1

16149 Genova

Tel 01024011

Fax 0102401490

www.erg.eu

Sede Legale:

via De Marini, 1

16149 Genova

Capitale Sociale Euro 120.000,00 i.v.

R.E.A. Genova n. 456483

Registro delle Imprese di Genova/

Codice Fiscale e P. IVA 02426660649

www.erg.eu

